

TP 202 – LEADERSHIP



**Manuel de l'enseignant /
Manuel d'exercices de l'étudiant
Institut Théologique Nazaréen
Région Afrique**

Institut Théologique Nazaréen
Eglise du Nazaréen
Région Afrique

TP 202 - Leadership
Niveau Diplôme
PROGRAMME

Auteur du module : Mark LOUW
Edité par : Amy Crofford

Note à l'attention des enseignants et des étudiants : Si vous rencontrez des erreurs typographiques ou autres dans ce livre, merci de le signaler à : admin.itn@gmail.com et smartin@awfcon.org

I. Description

Les bases et les principes bibliques du leadership seront appliqués dans le contexte de l'église. Certaines activités nous aideront à développer des relations dans le cadre du leadership, telles que la formation de leaders-serviteurs, les laïcs et la réconciliation.

II. Contenu du module

Résumé

L'Eglise est une institution engagée dans la forme la plus intense de leadership dans la société. L'œuvre de l'Eglise est de servir les autres et cette œuvre est totalement désintéressée. Dans l'Eglise, les membres ne sont ni des soldats ni des employés, mais ils exercent un ou plusieurs ministères en suivant des leaders qui leur montrent la voie. Selon Romains 12.8, il existe un don du leadership. Et, comme pour tous les autres dons, il est nécessaire de le reconnaître et de le développer afin de l'utiliser de manière efficace. Au cours de leur histoire, les églises locales ont découragé l'expression de ce don en ignorant les qualités du leadership et en dirigeant l'église d'une manière qui ne favorise pas cette fonction. Cette situation peut s'avérer frustrante pour ceux qui ont ce don parce que cela retarde les prises de décisions ou parce que tout le monde pense que seul le pasteur peut être le leader dans chaque activité.

Le ministre engagé dans l'Eglise du Nazaréen doit comprendre la science du leadership, de même qu'il doit le reconnaître comme un don de l'Esprit. De même, les ministres peuvent encourager un développement efficace de l'église locale en exerçant leurs dons de leadership et en révélant ceux des autres membres. Le pasteur efficace connaît ses propres forces et faiblesses et il peut encourager les membres de l'église à utiliser leurs dons avec autorité et responsabilité.

Objectifs du programme

Les objectifs suivants du programme attribués à ce module sont des compétences identifiables que les étudiants devront acquérir grâce à ce cours :

CON 7	Compréhension de la mission, de l'histoire, de la gérance de l'Église du Nazaréen et de sa place dans la communauté chrétienne.
CON 12	Compréhension de l'application de l'éthique chrétienne à la vie.
CON 13	Compréhension des principes de base des relations interpersonnelles.
COM 4	Capacité à enseigner la Parole de Dieu et à faire des disciples qui pourront à leur tour faire d'autres disciples.
COM 9	Capacité à réconcilier les personnes en situation de conflit.
COM 11	Capacité à élaborer et à partager une vision dans une église locale.
COM 13	Capacité à organiser et promouvoir une éducation chrétienne.
COM 15	Capacité à équiper les saints pour le ministère.
COM 16	Capacité à gérer son temps.
CAR 5	Montrer l'exemple de l'humilité et de l'interdépendance dans toutes les relations personnelles de la vie.
CAR 6	Valoriser les relations, la droiture et l'honnêteté.
CAR 7	Valoriser et gérer non seulement son propre temps et son propre travail mais aussi le temps et le travail des autres.
CAR 12	Exercer l'autodiscipline.
CXT 6	Comprendre les droits et les responsabilités légales de l'église locale et de son personnel.

Objectifs du module

Afin permettre aux étudiants de développer les compétences précitées, ce module articule plusieurs activités d'apprentissage et autres exigences autour des objectifs suivants, de sorte que, au terme de ce cours, l'étudiant sera capable de :

1. Montrer des exemples de leadership biblique (CON 12; CAR 6).
2. Comprendre les qualités et les caractéristiques d'un leader-serviteur (CON 12; CAR 5, 6, 7, 12).
3. Comprendre et mettre en pratique les 21 lois du leadership (CON 13; COM 11, 15; CAR 5, 7).
4. Développer des leaders dans le contexte particulier de leur ministère (CON 7; COM 13, 15; CAR 7).
5. Faire preuve de plus d'efficacité en matière de . . .
 - a) ...élaboration et partage d'une vision (CON 7; COM 4, 11; CXT 6).
 - b) ...choix des priorités personnelles dans leur vie (CON 12; COM 16; CAR 12).
 - c) ...création et direction d'une équipe de leadership (CON 13; CAR 7).
 - d) ...résolution des conflits (CON 13; COM 9; CXT 6).
 - e) ...préparation et gestion d'un budget (CAR 6, 12).
 - f) ...communication personnelle (CAR 5, 6).
 - g) ...développement et approfondissement des relations interpersonnelles (CON 13; COM 9; CAR 5, 6, 12).

Les sessions et exercices de ce module offrent le pourcentage suivant des quatre C :

Contenu	40%
Compétence	25%
Caractère	25%
Contexte	10%

III. Textes

La Bible, certains passages choisis pour une étude plus approfondie pendant le cours (voir le plan du cours).

The 21 Irrefutable Laws of Leadership [Les 21 lois irréfutables du leadership] de MAXWELL John C. Nashville : Thomas Nelson, 1998 ; et *21 Laws of Leadership : A Biblical Perspective [21 lois du leadership : une perspective biblique]* – Manuel des formateurs.

The Authentic Leader [Le leader authentique] IRVINE, David et Jim Reger. Editions D.C., 2006.

Spiritual leadership [Leadership spirituel]. Sanders, J Oswald. *

Osei-Mensah, Gottfried. *Le Dirigeant : Patron ou serviteur ?* Abidjan, CI : Centre de Publications Evangéliques, 1994.

The 21 Irrefutable Laws of Leadership [Les 21 lois irréfutables du leadership] de John C. Maxwell.

Developing the Leaders Around You [Sus citer des leaders autour de vous] de John Maxwell.

Grace-Full Leadership [Le leadership dans la grâce] de John C. Bowling.

Leadership Journal [Journal du leadership], Fall 1996.

The McIntosh Church Growth Network [Le réseau de croissance de l'Eglise McIntosh], Volume 14, Publication 1.

The Authentic Leader [Le leader authentique] de IRVINE, David et Jim Reger. Editions D.C., 2006.

Le responsable spirituel de Sanders, J Oswald.

Autre texte suggéré par le professeur:

* Les textes de Sanders sont recommandés pour les étudiants du niveau certificat et ceux de Maxwell sont plus indiqués pour des étudiants de niveau diplôme.

IV. Activités et devoirs exigés

1. Assister à toutes les sessions du cours. L'étudiant qui aura manqué plus d'un jour et demi de cours ne sera pas noté sur ce cours.
2. Participer à tous les débats et autres activités comprises dans ce manuel, y compris les comparaisons entre les qualités de leaderships démontrées par Jésus et celles que l'on retrouve dans le monde (objectif du cours 2). Identifier un leader prometteur dans l'église locale (objectifs du cours 4, 5c, 5g), les personnalités bibliques et les 21 lois (objectifs du cours 1, 2, 3, 5d), participer à des jeux de rôles pour améliorer la communication (objectifs du cours 3, 4, 5f).
3. Proposer un budget qui sera soumis à discussion au sein du conseil de l'église (objectifs du cours 5a, 5e).
4. Inventaire personnel des qualités de leadership (objectifs du cours 2, 3, 5b).
5. Ecrire le plan de trois leçons pour l'Ecole du Dimanche pour adultes sur les personnalités bibliques présentées en classe. (Objectifs du cours 1, 4, 5c).
6. Passer l'examen final au terme de ce module (objectifs du cours 2, 3, 4, 5b, 5d).

N.B. – L'examen final fourni dans ce livre est donné à titre de MODELE à suivre pour l'enseignant et les étudiants. Le professeur aura la tâche d'élaborer lui-même un examen final différent qui sera soumis aux étudiants.

V. Evaluation

Manuel des Etudiants	5% de la note finale
Devoirs	25%
Présence	5%
Participation	15%
Présentation orale	15%
Quiz	10%
Examen final	25%

VI. Horaire du cours

Ce cours peut être dispensé de plusieurs manières. Afin de faciliter la planification de l'enseignement, le module a été écrit en tenant compte des aspects suivants :

- Chaque leçon peut être enseignée en 50 minutes approximativement.
- Si vous le souhaitez, une pause de 10 minutes peut être accordée entre deux sessions.
- L'enseignant peut adapter la programmation du module et la durée de chaque leçon sur la base d'une évaluation personnelle de la compréhension que les étudiants ont des concepts, l'important étant de répondre aux objectifs du programme et du cours.
- Les devoirs proposés au dos de ce livret sont à rendre le matin du jour même ou au début de la session le jour suivant.
- Des jeux-questionnaires peuvent être proposés à tout moment pour aider à évaluer le niveau d'assimilation des étudiants.
- Le projet du groupe devrait être présenté le dernier jour.

VII. PLAN DU COURS :**LEÇON 1** : IDÉES ET CONCEPTS INTRODUCTIFS SUR LE LEADERSHIP**LEÇON 2** : CINQ NIVEAUX DE LEADERSHIP**LEÇON 3** : CONCEPTS ESSENTIELS POUR LE LEADER DU XXI^{ème} SIÈCLE**LEÇON 4** : LE LEADERSHIP VISIONNAIRE**LEÇON 5** : DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP**LEÇON 6** : LE LEADERSHIP BIBLIQUE**LEÇON 7** : ACTIVITÉ A RÉALISER EN PETITS GROUPES**LEÇON 8** : DES PROBLÈMES CRUCIAUX QUE LES LEADERS DOIVENT RECONNAÎTRE**LEÇON 9** : GESTION DES CONFLITS**LEÇON 10** : LES SEPT PÉCHÉS CAPITAUX DU LEADERSHIP**LEÇON 11** : COMMUNICATION : MOTIVATION**LEÇON 12** : COMMUNICATION – PASSION**LEÇON 13** : INTRODUCTION AUX 21 LOIS DU LEADERSHIP**LEÇON 14** : LOI UNE (1) – LA LOI DU COUVERCLE**LEÇON 15** : LOI DEUX (2) – LA LOI DE L'INFLUENCE**LEÇON 16** : LOI TROIS (3) – LA LOI DU PROCESSUS**LEÇON 17** : LOI QUATRE (4) – LA LOI DE LA NAVIGATION**LEÇON 18** : LOI CINQ (5) LOI DE LA PERSONNALITÉ**LEÇON 19** : LOI SIX (6) – LOI DU TERRAIN FERME**LEÇON 20** : LOI SEPT (7) – LA LOI DU RESPECT**LEÇON 21** : LOI HUIT (8) – LA LOI DE L'INTUITION**LEÇON 22** : LOI NEUF (9) – LA LOI DU MAGNÉTISME**LEÇON 23** : LOI DIX (10) – LA LOI DU CONTACT**LEÇON 24** : LOI ONZE (11) – LA LOI DU CERCLE RAPPROCHÉ**LEÇON 25** : LOI DOUZE (12) – LA LOI DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIR**LEÇON 26** : LOI TREIZE (13) – LA LOI DE LA REPRODUCTION**LEÇON 27** : LOI QUATORZE (14) – LA LOI DE L'ADHÉSION**LEÇON 28** : LOI QUINZE (15) – LA LOI DE LA VICTOIRE**LEÇON 29** : LOI SEIZE (16) – LA LOI DE L'IMPULSION**LEÇON 30** : LOI DIX-SEPT (17) – LA LOI DES PRIORITÉS**LEÇON 31** : LOI 18 (DIX-HUIT) – LA LOI DU SACRIFICE**LEÇON 32** : LOI 19 (DIX-NEUF) – LA LOI DU MOMENT CHOISI**LEÇON 33** : LOI 20 (VINGT) – LA LOI DE LA CROISSANCE EXPLOSIVE**LEÇON 34** : LOI 21 (VINGT ET UN) – LA LOI DE L'HÉRITAGE**LEÇON 35** : LE PRINCIPE DE LA RÉACTION EN CHAÎNE DU LEADERSHIP**LEÇON 36** : BUDGETS ET QUESTIONS FINANCIÈRES**LEÇON 37** : CONCLUSION**LEÇONS 38-40** : EXAMEN FINAL

LEÇON 1 : IDÉES ET CONCEPTS INTRODUCTIFS SUR LE LEADERSHIP

Soyez les bienvenus dans ce cours essentiel sur le leadership. Beaucoup de choses ont été écrites sur le leadership ; je souhaite et je prie pour que les concepts et principes que vous apprendrez grâce à ce module soient un grand pas dans le processus de développement de vos qualités de leadership.

Les ressources utilisées dans la compilation de ce module ont été écrites pour la plupart dans une perspective chrétienne, il convient donc de garder à l'esprit que ce cours porte sur le leadership chrétien, un type de leadership désintéressé qui mènera loin également dans le monde séculaire.

Au début de ce cours, je voudrais aborder certaines compréhensions clés qui sont pour moi essentielles pour un héritage efficace en matière de leadership.

LE LEADERSHIP N'EST PAS LA GESTION

En théorie comme en pratique, il y existe une différence profonde entre la gestion et le leadership. Gérer c'est provoquer les choses, accomplir, prendre en charge et diriger. Etre leader, c'est influencer, guider dans une direction, un cours, une action, ou une opinion. Cette distinction est cruciale. La différence peut être résumée ainsi : d'un côté des activités de communication et de coordination entre les personnes, ce qui permet une efficacité en tant que leader, et d'un autre côté *des activités de contrôle des ressources, des procédures et des routines, ce qui permet une efficacité en tant que gestionnaire.*

Une distinction claire pourrait mener à la définition suivante :

La gestion implique le pouvoir par la position.

Le leadership implique le pouvoir par l'influence.

Abraham Zaleznik (1977), par exemple, détermine des différences entre le leadership et la gestion. Pour lui, les leaders sont des visionnaires enthousiastes, qui ont le souci de la substance, alors que les gestionnaires sont plutôt des planificateurs qui ont le souci du processus. Plus tard, Warren Bennis (1989) a expliqué une dichotomie entre gestionnaires et leaders. Il a établi douze distinctions entre les deux groupes :

- Les gestionnaires administrent, les leaders innovent.
- Les gestionnaires demandent « comment » et « quand », les leaders demandent « quoi » et « pourquoi ».
- Les gestionnaires se concentrent sur les systèmes, les leaders se concentrent sur les personnes.
- Les gestionnaires font bien les choses, les leaders font les bonnes choses.
- Les gestionnaires maintiennent, les leaders développent.
- Les gestionnaires comptent sur le contrôle, les leaders inspirent la confiance.
- Les gestionnaires ont une perspective à court-terme, les leaders envisagent une perspective à plus long terme.
- Les gestionnaires acceptent le statut-quo, les leaders remettent en question le statut-quo.
- Les gestionnaires ont les yeux braqués sur la performance, les leaders ont les yeux braqués sur l'horizon.
- Les gestionnaires imitent, les leaders créent.

- Les gestionnaires rivalisent avec le bon soldat classique, les leaders restent eux-mêmes.
- Les gestionnaires copient, les leaders font preuve d'originalité.

Paul Birch (1999) voit également une distinction entre le leadership et la gestion. Il a observé que, d'une manière générale, les gestionnaires s'intéressent aux tâches à accomplir alors que les leaders s'intéressent aux personnes.

Aujourd'hui, dans le monde des affaires et de la gestion, les personnes veulent être guidées – et non pas gérées! Pour avoir du succès, les gestionnaires doivent donc également développer et cultiver des compétences de leadership conformes à la perspective des organisations qui sont des systèmes basés sur l'humain et donc fondamentalement imprévisibles, interactifs, vivants, à la différence des opérations stables et mécaniques.

Définition du leadership

Le leadership est un processus par lequel une personne influence les autres pour accomplir un objectif et oriente l'organisation de manière à la rendre plus collaborative et plus cohérente. Les leaders mènent à bien ce processus en mettant en pratique leurs qualités de leadership, telles que les croyances, les valeurs, l'éthique, le caractère, la connaissance et les compétences. Bien que votre position de gérant, superviseur, chef, etc. vous donne l'autorité pour accomplir certaines tâches et atteindre certains objectifs dans l'organisation, ce *pouvoir* ne fait pas de vous un leader, cela fait simplement de vous le *patron*. Le leader est différent dans ce sens qu'il suscite chez les autres *la volonté* d'atteindre des objectifs élevés, au lieu de simplement *régenter son entourage*.

Cinq faits sur le leadership dans l'église

1. L'église est la forme la plus intense de leadership dans la société.
 - Chaque vie doit être modelée sur mesure.
 - L'église est entièrement basée sur le volontariat.
 - L'église est parfaitement altruiste (désintéressée).
2. Il existe un don spirituel du leadership (Ro. 12.8)
 - Les leaders spirituels donnent une vision qui honore Dieu.
 - Ils se rassemblent et organisent les autres pour la réalisation de la vision.
 - Ils savent motiver leurs collègues de travail.
 - Ils sentent le besoin de changement positif et ils le provoquent de manière constructive.
 - Ils établissent des valeurs fondamentales.
 - Ils allouent les ressources de manière efficace.
 - Ils identifient l'entropie (désordre interne).
 - Ils créent une culture du leadership dans leur organisation.
3. La plupart des églises portent préjudice sans le vouloir à l'expression du don du leadership à cause de l'absence d'enseignement à ce sujet et à cause de l'application de systèmes de gouvernance qui frustreront les leaders talentueux en les ignorant.
4. Presque tout le monde veut être guidé.
5. L'église est l'espoir du monde et son renouvellement repose entre les mains de ses leaders.

Faits importants concernant *la singularité du leadership* (LJ 54)

- Bonne nouvelle : Il existe diverses personnalités de leadership.
- Le leadership doit et peut être appris.
- Il n'existe pas de portrait type de leadership (personnalité, style, caractère).
- Quatre faits que tous les vrais leaders connaissent :
 - a. La seule définition d'un leader est : « une personne qui guide d'autres personnes qui la suivent ».
 - b. Ce n'est pas la popularité qui fait le leadership, mais plutôt les résultats.
 - c. Les leaders sont très visibles et donnent l'exemple.
 - d. Le leadership n'est pas une affaire de statut, de privilèges, de titres ou d'argent, c'est une affaire de responsabilité.
- Six choses importantes que font les leaders :
 - a. Ils cherchent à savoir « ce qu'il faut faire ».
 - b. Ils se demandent : « qu'est-ce que je peux faire et qu'est-ce que je devrai faire pour marquer la différence? »
 - c. Ils s'interrogent sur la mission et les objectifs des organisations et sur ce qui constitue la performance et les résultats dans ces organisations.
 - d. Ils sont extrêmement tolérants en matière de diversité chez les autres.
 - e. Ils ne sont pas effrayés par les forces de leurs associés.
 - f. Ils se soumettent au test du miroir.

Dix choses sur le leadership tirées du livre de Néhémie

Vous êtes un leader. Ce qui signifie que la principale responsabilité de l'église (devant Dieu) repose entre vos mains. Très souvent, nous commettons l'erreur de penser que plus nous sommes spirituels, plus nous serons capable de mener l'église vers la croissance. Ce n'est pas vrai. Les chrétiens les plus matures, les plus profondément spirituels, ne sont pas forcément les meilleurs leaders. Certes, nous voudrions que les leaders soient à la fois matures sur le plan spirituel et efficaces sur le plan pratique. Mais nous devons reconnaître que la spiritualité n'a rien en commun avec le leadership.

La liste suivante contient des principes de leadership tirés du livre de Néhémie. Dans ce monde en perpétuel changement, ces principes sont durables, éprouvés et universels. Commençons notre aventure dans la formation au leadership avec cette liste de vérités simples mais profondes sur le leadership.

1. Le leadership, c'est exercer une influence (Né. 2.5-8, 16-18/Ac. 27).
2. **Toutes choses sont élevées et anéanties par le leadership** (Né. 4.9-15/2 Sa. 24.10-17).
3. Le leadership devrait être exercé uniquement par quelques personnes (Né. 5.1-7/Ac. 6.1-4/Ja. 3.1).
4. Le leadership assume la responsabilité pour chaque aspect de la tâche à accomplir (Né. 6.1-14/2 Co. 11.24-28).
5. L'ingrédient le plus important pour un bon leadership, c'est l'intégrité (Né. 5.14-19/1 Co. 11.1-2).
6. Les leaders investissent une foi immense dans les personnes (Né. 3.1-32/Ph. 1.3-8).
7. Le leadership peut être enseigné (Né. 4.21-23/2 Ti. 2.2).

8. Les grands leaders communiquent la vision avec efficacité (Né. 2.17-18/Ac. 26.26-28).
9. La résolution des problèmes est le moyen le plus rapide d'obtenir le leadership (Né. 4.7-23/Ac. 27.21-32).
10. Le grand leadership est toujours assisté par d'autres personnes (Né. 3.1-32/1 Th. 1:2-8/Tite 1.5).

LEÇON 2 : CINQ NIVEAUX DE LEADERSHIP

De nombreuses personnes confondent souvent le statut et le titre avec le leadership. Bien que ces éléments constituent une position de leadership dans le système hiérarchique formel, dans la réalité de la pratique du leadership, cette position correspond au plus bas niveau de leadership. Une fois que la personne a obtenu le statut ou le titre, il lui incombe alors d'inciter les « autres » à le suivre. Jetons un rapide coup d'œil aux cinq niveaux de leadership et aux raisons pour lesquelles les autres suivent les leaders.

Les personnes suivent les leaders pour diverses raisons. Plus les leaders augmentent leur influence sur leur entourage, plus les autres trouvent des raisons de les suivre. L'efficacité des leaders doit augmenter avec le temps s'ils veulent attirer de nouvelles personnes et retenir les personnes déjà acquises. L'objectif de cette leçon est de vous aider à comprendre à quel niveau vous vous situez par rapport à votre communauté et à approfondir votre influence.

INDIVIDUALITÉ

Respect

Les personnes vous suivent à cause de celui/celle que vous êtes et de ce que vous représentez.

N.B. : Cette étape est réservée aux leaders qui ont passé des années à travailler à la croissance des personnes et des organisations. Très peu de leaders y parviennent. Ceux qui y parviennent appartiennent à une catégorie supérieure.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Reproduction

Les personnes vous suivent à cause de ce que vous avez fait pour elles.

N.B. : C'est là que se produit la croissance à long terme. Votre engagement à développer des leaders assurera une croissance continue des organisations et des communautés qui les composent. Faites tout ce que vous pouvez pour atteindre ce niveau et y rester.

PRODUCTION

Résultats

Les personnes vous suivent à cause de ce que vous avez fait pour l'organisation.

N.B. : C'est à ce niveau que le succès est perçu par la plupart des personnes. On vous apprécie et on aime ce que vous faites. Les problèmes sont résolus avec peu d'efforts grâce à l'impulsion que vous apportez.

PERMISSION

Relations

Les personnes vous suivent parce qu'elles le veulent bien.

N.B. : Les personnes vous suivent au-delà de votre autorité proclamée. Ce niveau permet de travailler avec plaisir. Attention : rester trop longtemps à ce niveau sans évoluer vers le niveau trois poussera des personnes très motivées à avoir envie de changement.

STATUT « Droits »

Les personnes vous suivent par obligation.

N.B. : Votre influence ne s'étendra pas au-delà des limites de votre description de poste. Plus vous restez à ce niveau, plus le taux de renouvellement est élevé et plus le moral des personnes est bas.

NIVEAU #1 – STATUT – (Vous bénéficiez de certains droits à cause de votre statut).

Les éléments suivants sont des caractéristiques de succès à ce niveau qui vous aideront à améliorer votre influence en matière de leadership.

- Apprenez à connaître parfaitement votre description de poste.
- Mettez-la en relation avec l'organisation.
- Mettez-la en relation avec les membres de l'organisation.
- Faites-le avec une excellence constante.
- Acceptez la responsabilité.
- Faites plus que ce que l'on attend de vous.

NIVEAU #2 – PERMISSION – (C'est le résultat des relations établies)

Les caractéristiques de succès de ce niveau :

- Soyez positif.
- Ayez un amour authentique pour les personnes.
- Regardez les choses à travers les yeux des autres.
- Assurez plus de succès à ceux qui travaillent avec vous.
- Pratiquez le gagnant-gagnant ou ne faites rien. (Faites en sorte que les solutions soient acceptables pour toutes les parties).
- Impliquez les autres dans votre cheminement.

15% de votre succès provient de la connaissance du produit et 85% provient de la connaissance des personnes.

NIVEAU #3 – PRODUCTION – (C'est l'impact des résultats obtenus)

Les caractéristiques de succès de ce niveau :

- Développez une déclaration d'intention qui appelle à la croissance à travers une multiplication rapide.
- Placez les ressources de l'organisation dans le cadre de cette déclaration d'intention.
- Développez la responsabilité face aux résultats...commencez par vous-mêmes.

- Apprenez à connaître et à réaliser les choses qui produisent un rendement élevé.
- Devenez un agent de changement...intégrez l'intérêt de la planification.
- Passez du rôle de berger à celui d'éleveur.

NIVEAU #4 – DÉVELOPPEMENT PERSONNEL – (C'est la reproduction de votre modèle chez les autres)

Les caractéristiques de succès de ce niveau :

- Considérez le développement personnel des autres comme votre principale priorité – l'atout le plus précieux dont vous disposez.
- Soyez un exemple à suivre pour les autres.
- Investissez vos efforts de leadership dans les 20%.
- Exposez vos leaders aux opportunités de croissance.
- Formez des leaders qui en formeront d'autres.

Processus de formation en cinq étapes :

Je le fais.

Je le fais et ils sont avec moi.

Ils le font et je suis avec eux.

Ils le font.

Ils le font et quelqu'un est avec eux.

- Entourez-vous de personnes qui complètent votre travail de leadership.

NIVEAU #5 – INDIVIDUALITÉ – (Il s'agit ici de celui/celle que vous êtes.)

Les caractéristiques de succès de ce niveau :

- Vivez comme un fidèle serviteur du Seigneur.
- Donnez l'exemple d'une vie vécue dans l'intégrité.
- Soyez un producteur cohérent de leaders au fil des années.

Observations sur les niveaux de leadership : les vérités suivantes vous aideront à mieux comprendre les « étapes du leadership ».

Plus les niveaux sont élevés...

- ...plus il faut de temps pour y arriver.
- ...plus le niveau d'engagement est élevé (à la fois vos engagements et ceux des autres).
- ...plus la croissance est grande.
- ...plus il est facile de diriger (les autres vous aident parce qu'ils croient en vous).
- ...plus votre influence sera étendue.
- ...plus votre réserve de ressources est grande.

Quatre questions doivent être posées pour déterminer la qualité de l'influence d'un leader.

- A quel niveau je me situe actuellement?
- Les leaders (personnes qui ont de l'influence) sont-ils au même niveau que moi?
- Est-ce que je me dirige vers le niveau supérieur?
- Le nombre augmente-t-il au niveau auquel je me trouve actuellement?

Comment progresser à travers les étapes du leadership?

- Demandez constamment à Dieu de faire de vous un leader toujours plus efficace.
- Développez une confiance en vos qualités en matière de relations humaines.
- Considérez chacune de vos relations comme une opportunité de développer l'autre personne impliquée dans cette relation.
- Evoluez lentement à travers la foule.
- Entretenez constamment une liste de leaders potentiels sur lesquels vous pouvez compter.
- Accordez la priorité au discipolat : trouvez systématiquement des moyens de former les personnes.
- Sélectionnez et développez des leaders clés (soyez un mentor).
- Menez une vie exemplaire que les autres voudront imiter.
- Reconnaissez que les personnes sont votre atout le plus précieux.

ÉVALUATION : Pendant que vous considérez ces principes, pensez au niveau auquel vous êtes actuellement avec les personnes que vous dirigez. Établissez une liste de ce qu'il vous faut pour atteindre le niveau supérieur.

APPLICATION : quelle est la plus grande difficulté que vous rencontrez au cours de votre évolution à travers les étapes de leadership? Comment pouvez-vous commencer à appliquer les caractéristiques de ces étapes ?

LEÇON 3 : CONCEPTS ESSENTIELS POUR LE LEADER DU XXI^{ème} SIÈCLE

Le Credo du leader

Je crois en la VISION

« Seul celui qui peut voir l'invisible peut faire l'impossible. »

Je crois en l'INTÉGRITÉ

« L'intégrité est la pierre angulaire d'une société libre. »

Je crois en l'ENTHOUSIASME

« L'enthousiasme est un catalyseur qui produit des miracles. »

Je crois à la PLANIFICATION

« La planification c'est l'art de savoir quand dire QUAND. »

Je crois en l'AUTRE

Le respect mutuel — l'attention accordée aux autres — la réelle appréciation.

Je crois au SUCCÈS

Les rêves avec une date limite + le dévouement + la détermination = Le succès.

Les préalables du Leadership

ON NE NAÎT PAS LEADER, ON LE DEVIENT.

Les leaders se présentent sous des formes très diverses, avec des styles et des qualités différentes. Chaque leader doit croire en lui-même ; autrement, il ne sera pas capable d'inciter les autres à suivre son leadership.

Les leaders efficaces sont capables de:

Penser grand – Croire grand – Agir grand – Aimer grand – Etre grand – Toujours grand.

Les trois préalables du leadership sont : la vision, les valeurs et la vitalité.

1. LA VISION

- C'est la capacité à voir clair.
- C'est la capacité à penser de manière créative.
- C'est la capacité de visualiser les idées.
- C'est la capacité d'imaginer.
- C'est la capacité de rêver.
- Si vous pouvez en rêver – VOUS POUVEZ LE FAIRE. Il n'y a pas de limite à votre capacité à créer, à visualiser les idées, à imaginer. Toutefois, n'oubliez jamais que vous aurez besoin d'une échelle pour atteindre ces rêves, dont voici trois niveaux :
 - a. LA DISCIPLINE
 - b. LA DÉTERMINATION
 - c. LE DÉVOUEMENT
- LA VISION et LES OBJECTIFS sont des jumeaux inséparables ; ils vont de pair. C'est par ce processus que nos rêves deviennent réalité. LA VISION à elle seule n'est pas suffisante. Il faut des OBJECTIFS pour mettre en œuvre cette vision et la faire vivre. Il faut des OBJECTIFS à court terme – des OBJECTIFS à long terme, et il faut des OBJECTIFS au-delà des OBJECTIFS en cours. « Le – PRÉSENT – ne doit jamais rattraper le – PASSÉ. »

- « LE LEADERSHIP, C'EST LA TRANSMISSION ET LA MISE EN OEUVRE DE LA VISION. »

2. LES VALEURS

- a. Les leaders du XXIème siècle doivent être imprégnés d'un profond sens des valeurs.
- b. LA CONSCIENCE et L'ETHIQUE ne sont pas de simples options ; elles sont exigées. LA VISION doit toujours être soutenue par des VALEURS. LE LEADERSHIP doit être centré autour des VALEURS.

3. LA VITALITÉ

Nous pouvons penser à ce préalable du leadership comme suit :

- a. **IMPULSION** et **ENDURANCE** ou
 - b. **ENTHOUSIASME** et **VIBRATION** ou
 - c. **RÉSILIENCE** et **OPTIMISME**.
- LA VITALITÉ est la capacité de – « s'accrocher » jusqu'à accomplissement de la VISION.
 - C'est la capacité de – « se ressaisir » – « se secouer » – et « continuer à avancer ». C'est la capacité de – *Discerner les opportunités au milieu des difficultés*, au lieu de se focaliser sur les difficultés contenues dans les opportunités.
 - Chaque leader doit apprendre que l'ENTHOUSIASME commence en soi-même – et quand vous êtes débordant d'enthousiasme, ceux qui vous entourent ne peuvent s'empêcher de vous rendre la pareille. L'ENTHOUSIASME n'est pas seulement contagieux – il se répand comme une traînée de poudre. Rien de grand ne s'accomplit sans enthousiasme.
 - Le leader doit être toujours en alerte et PLEIN DE VITALITÉ.
 - LA VITALITÉ est le support qui soutient la VISION. Elle est fondamentale pour l'accomplissement en matière de Leadership.

LA TÂCHE DU LEADER EST DE GUIDER CEUX QUI LE SUIVENT DE LÀ OÙ ILS SONT A LÀ OÙ ILS N'ONT PAS ENCORE ÉTÉ. Le pouvoir de la persuasion est une caractéristique toujours remarquable chez un leader efficace. Lorsque l'on parvient à persuader les autres au lieu de leur donner des ordres – lorsque l'on parvient à leur faire sentir qu'ils ont participé au développement du plan – alors, ils envisagent leurs activités avec compréhension et enthousiasme. Certes, le changement est inévitable, mais certaines personnes essaient d'amener le changement par la force. Feu Dwight D. Eisenhower a proclamé qu'un vrai leader *n'exerce jamais* en frappant les autres sur la tête. Il disait : « C'est une agression ». Le vrai leader, lorsqu'il milite pour le changement, se souviendra qu'il doit toujours être orienté vers les personnes et non centré sur sa fonction.

Il ne suffit pas d'entretenir une noble vision ; le leader doit être capable de se saisir du rêve et de le transformer en réalité. Les leaders qui ne sont pas capables de le faire sont finalement condamnés à l'échec, même s'ils sont très populaires.

Ce qui fait la grandeur d'un leader c'est UNIQUEMENT les qualités qui font de lui une personne CAPABLE de SERVIR MIEUX.

ÉLÉMENTS CLÉS dans la FORMATION d'un LEADER

1. L'ENGAGEMENT

Sans cet élément clé, tous nos objectifs, nos rêves, nos espoirs et nos idéaux s'évanouiront. Si vous êtes engagés dans une cause, un rêve, un objectif, et que vous vous consacrez à sa réalisation ultime, quelque chose d'impressionnant se produit. Soudainement, vous ressentez un désir ardent pour sa réalisation.

La différence entre ce qui est bon et ce qui est grand peut être attribuée aux leaders. Cette différence dépend dans une large mesure du degré d'engagement des leaders envers l'excellence. Rien de grand ne se produit à un niveau médiocre. L'excellence commence avec le niveau d'exigence que nous avons de nous-mêmes – le niveau auquel nous fixons nos normes. C'est cette détermination sous-jacente, ou cet engagement à dépasser les normes des autres, qui peut produire l'excellence dans tous nos efforts.

Voici une liste non exhaustive d'éléments envers lesquels les leaders devraient s'engager :

- Engagement envers l'excellence!
- Engagement envers une idée!
- Engagement envers une cause!
- Engagement envers l'intégrité!
- Engagement envers la foi véritable!

2. LA COMPASSION

Tout leader véritable et noble doit avoir un cœur compatissant et attentif aux autres. La véritable compassion ne peut être feinte pendant longtemps. Vous ne pouvez donner à personne dans ce monde ce que vous ne possédez pas. Ainsi, il est donc impératif que tout leader possède un cœur rempli de compassion.

- La compassion pour la famille!
- La compassion pour les amis!
- La compassion pour les ennemis!
- La compassion pour TOUTE l'humanité!
- La compassion! La compassion!

3. LE COURAGE

Le courage, c'est avoir du cran accompagné de raison. Le courage, c'est lutter – s'efforcer – trébucher – se relever – NE JAMAIS ABANDONNER. Les problèmes sont-ils des pierres d'achoppement ou des tremplins? Le COURAGE se trouve au centre de l'effort.

A l'époque sombre de la deuxième guerre mondiale, alors que la Grande Bretagne était isolée – et que presque tous étaient très pessimiste pour l'Angleterre – Winston Churchill a mobilisé la langue anglaise et a envoyé le pays dans la bataille.

« Nous ne faiblirons ni n'échouerons. Nous irons jusqu'au bout, nous combattons en France, nous combattons sur les mers et les océans, et nous combattons avec une confiance accrue et une force accrue dans les airs. Nous défendrons notre île, quel qu'en soit le prix. Nous combattons sur les plages. Nous combattons sur les pistes d'atterrissage. Nous combattons dans les champs et dans les rues. Nous combattons dans les collines. NOUS N'ABANDONNERONS JAMAIS! »

Ce sont ces paroles incandescentes qui ont illuminé le courage de ses compatriotes. Sir Winston Churchill – engagé – plein de compassion – courageux.

- Le courage, c'est provoquer l'occasion!
- Le courage, c'est prendre la bonne direction!
- Le courage ; c'est envisager l'inconnu!

4. LA CONSTANCE

Lequel d'entre nous n'a pas un jour, comme Shakespeare, crié avec désespoir : « Constance, où est-tu ? Où puis-je trouver cette pierre précieuse? »

Le psalmiste le dit ainsi en Louis Segond Ps.15.4c : « Il ne se rétracte point s'il fait un serment à son préjudice. » Une autre traduction le dit avec plus de force, Version Semeur Ps.15.4c : « Il tient toujours ses serments, même s'il doit en pâtir. »

CHAQUE LEADER est intrinsèquement un décideur. IL EST INDISPENSABLE de s'en tenir à la décision une fois qu'elle a été prise! Etre toujours incertain quant à la position à adopter est DESASTREUX pour un leader! La constance en matière de récompense et de punition est également importante.

LA CONSTANCE EST UN JOYAU!

- **La constance dans nos politiques!**
- La constance dans nos promesses!
- La constance dans notre action!

5. LE CHARISME

Le terme « charisme » ou « charismatique » évoque un sujet intrigant. Qu'est-ce que le CHARISME? Ce mot aux facettes multiples n'est pas facile à définir.

Il évoque : le charme – l'attraction – l'étincelle – l'enchantement – la brillance –

- C'est l'enthousiasme –
- C'est le pouvoir –
- C'est la passion –
- C'est la capacité d'électrifier!

Etre *engagé* : avoir de la *compassion* ; être *courageux* ; être *stable* et fiable, n'est pas suffisant. IL FAUT DE L'ELECTRICITÉ. Cependant, une flamme dans le cœur doit provoquer l'étincelle. Cet élément est essentiel pour la réussite d'un leader, que la tâche à accomplir soit de grande envergure ou qu'elle soit simple. Il est indispensable pour l'excellence. Etre engagé, avoir de la compassion, ne nous empêche pas de nous ramollir. Le leader peut posséder toutes les qualités d'importance dont nous avons parlé jusqu'ici, mais il doit également posséder la capacité d'inspirer, d'appeler, d'enthousiasmer, d'enflammer.

- Vous devez apporter de la BRILLANCE à votre travail!
- Vous devez le rendre ÉTINCELANT!
- Vous devez distiller de l'ENTHOUSIASME – de l'ADRÉNALINE!
- Il faut du charisme pour faire BRILLER nos OBJECTIFS!
- Il faut du charisme pour inciter les autres à nous aider!
- Il faut du charisme pour électrifier notre cause!

6. LA CONQUÊTE

Nous possédons en nous ce désir ardent d'explorer ; de conquérir ; d'atteindre ; d'accomplir ce qui est difficile ; de réaliser l'impossible ; d'atteindre l'inatteignable. *Tout Leader* devrait être en « QUÊTE DE CE QU'IL Y A DE MIEUX ». Les objectifs les plus difficiles sont souvent les plus dignes de notre conquête.

- La conquête exige un objectif.
- La conquête exige la passion.

- La conquête exige la persévérance.

Les facteurs essentiels dans l'anatomie du leadership

1. L'ART DE LA COMMUNICATION. « Des Oreilles pour entendre – Une langue pour parler. »

Ecouter – Entendre – Discuter – Persuader.

John H. Rhoades parle de ce facteur essentiel du leadership en cinq déclarations simples et énergiques :

Faites plus qu'ENTENDRE – ÉCOUTEZ!

Faites plus qu'ÉCOUTER – COMPRENEZ!

Faites plus que PARLER – DITES QUELQUE CHOSE!

Faites plus que dire quelque chose – COMPRENEZ CE DONT VOUS PARLEZ!

Ne réduisez pas au SILENCE et ne pratiquez pas la VEXATION – RÉPONDEZ AVEC DOUCEUR et avec DES ARGUMENTS FERMES.

TOUT LEADER DOIT MAÎTRISER L'ART DE LA COMMUNICATION – l'art subtil de la persuasion.

2. L'ART DE REGARDER. « Des yeux pour voir »

Vision – Observer – Percevoir – Planifier

On dit que : « SEUL CELUI QUI PEUT VOIR L'INVISIBLE – PEUT RÉALISER L'IMPOSSIBLE ». Un leader doit être capable de voir loin. Il doit être capable d'avoir à la fois une VISION A LONG TERME et UNE VISION COMPLEXE. Pour cela, il est nécessaire d'établir une STRATÉGIE CLAIRE et d'avoir la capacité de VOIR la relation entre une décision et les autres.

C'est là que bon nombre de leaders commettent une erreur. Nous évoluons si rapidement que notre vision devient floue. Nous devons prendre notre temps si nous voulons voir clair. Nous sommes souvent si fiévreux dans l'action que nous n'avons pas le loisir de la vision. Nous sommes plus centrés sur le mouvement, plus soucieux de faire tourner les roues que de regarder la direction que nous prenons.

VOIR N'EST PAS SUFFISANT – NOUS DEVONS COMPRENDRE!
COMPRENDRE N'EST PAS SUFFISANT – NOUS DEVONS AGIR!

3. L'ART DE LA CRÉATION. « Un cerveau pour penser – Des mains pour agir ».

Imagination- Innovation – Idées – Mise en œuvre.

« L'imagination est la capacité d'aller au-delà des conventions, d'explorer des solutions auxquelles personne n'a encore pensé, d'élargir l'horizon de nos pensées. »

LES GRANDES IDÉES PEUVENT CHANGER L'HISTOIRE – MAIS CE NE SERA LE CAS QUE – SI UN GRAND LEADERSHIP EST FOURNI POUR DONNER DE LA FORCE A CES IDÉES.

4. L'ART DES SENTIMENTS. « Un cœur pour ressentir »

Sentir – Comprendre – Croire – Inspirer – Réaliser.

UN COEUR SAIN EST GÉNÉRALEMENT IMPORTANT POUR TIRER LE MEILLEUR DU LEADERSHIP. Un leader dont les artères sont corrodées par le goût du pouvoir et de la position hiérarchique n'a pas un cœur qui « ressent » ou « se préoccupe ».

Aujourd'hui, nous avons besoin de LEADERS AVEC UN COEUR SOLIDE, GRAND ET CHALEUREUX. Notre monde a besoin d'hommes et de femmes « dont les cœurs ne

flétriront pas, même sous la pression de plusieurs ennemis et qui ne trembleront pas face à toute souffrance terrestre! » Des leaders qui « brillent encore plus quand la tempête fait rage ; qui NE CRAIGNENT RIEN au cœur du danger, qui ne DOUTENT PAS au cœur des ténèbres. »

LE COEUR DU LEADERSHIP DOIT ÊTRE UN COEUR COMPATISSANT – Un cœur qui s'inquiète et qui compatit. Un cœur qui compatit profondément sera souvent blessé et peiné. Lorsque nous tendons la main à quelqu'un, nous courons le risque d'être giflé. Mais ce geste peut également fournir une opportunité à cette personne pour nous atteindre et nous répondre dans l'amour. Un cœur compatissant, c'est l'amour et la compassion en action.

LE COEUR DU LEADERSHIP DOIT ÊTRE UN COEUR COMPRÉHENSIF – Un cœur qui cherche à comprendre et qui ensuite tend la main.

LE COEUR DU LEADERSHIP DOIT ÊTRE UN COEUR ENTHOUSIASTE. Un enthousiasme si fort que lorsqu'une idée saisit l'imagination, elle peut être mise en action et nourrir ainsi un plan intelligible pour son accomplissement. Un enthousiasme qui vous maintiendra enthousiastes à propos de votre travail et à propos des AUTRES. Cet enthousiasme qui vient du fond du cœur NE TARIT JAMAIS. C'est un courant mystérieux qui coule du leader à celui qui le suit et suscite l'engagement. Un cœur enthousiaste est un cœur inspiré.

LE COEUR DU LEADERSHIP DOIT ÊTRE UN COEUR CROYANT – Un cœur qui a la volonté de gagner. La volonté de gagner, c'est la persévérance, même face à l'adversité, et la détermination à réussir même quand le sort s'acharne contre vous ; en vous rappelant toujours que LE SUCCÈS APPELLE LE SUCCÈS. « La plupart des personnes peuvent rester motivées pendant deux à trois mois. Peu de personnes peuvent rester motivées pendant deux à trois ans. MAIS – un gagnant restera motivé aussi longtemps qu'il le faudra pour gagner. Il n'y a pas de victoire sans la foi. Une volonté de gagner doit être soutenue par un cœur croyant. »

LE COEUR DU LEADERSHIP DOIT ÊTRE UN COEUR AGISSANT. Un cœur agissant n'hésite pas à prendre la grande route ni le chemin difficile.

LE COEUR DU LEADERSHIP DOIT ÊTRE UN COEUR BRÛLANT – Un cœur qui brûle d'atteindre l'objectif visé. Un leader doit être sans cesse en croissance et en développement ; et pour que le leadership soit une réussite, il doit être capable d'utiliser l'outil formidable de l'organisation. De plus, le grand leader doit être habité par une impulsion dynamique. Le leader avec un cœur brûlant sera capable d'insuffler le feu de l'accomplissement dans le cœur de ceux qui le suivent. Le cœur brûlant c'est celui qui ressent les choses et qui se soucie des autres.

LEÇON 4 : LE LEADERSHIP VISIONNAIRE

Réflexions sur la vision et le leadership

« Les leaders existent afin qu'il y ait une meilleure organisation, une meilleure adaptation et de meilleurs personnalités. Ils sont considérés comme essentiels parce qu'ils formulent des théories, des politiques et des idéaux qui donnent une direction et du caractère à leur époque ; de plus, leur présence et leur caractère aident à définir le caractère de la société. *La qualité de leur contribution est telle que l'histoire change de manière substantielle.*

LE LEADERSHIP C'EST L'ACTION DE DIRIGER. Le leader doit rester devant, mais doit éviter de perdre le contact avec ceux qui le suivent.

Le leader efficace *doit planifier le travail* et mettre le plan en action. Un leader qui se perd en conjectures, sans s'attacher à un plan pratique et défini, est comme le navire proverbial sans gouvernail. Tôt ou tard ce navire finira sur les rochers.

Nous ferions bien de considérer ce que le Dr. Eugene Jennings dit dans son livre *The Anatomy of Leadership [L'anatomie du leadership]*. « Le leadership peut bien émaner d'un poste de direction, mais il se nourrit en grande partie des ressources personnelles que la personne elle-même apporte à l'évènement. »

De nombreuses personnes ont échoué à devenir des leaders, non pas parce qu'elles n'avaient pas de rêves ou de grandes idées, mais parce qu'elles n'avaient pas assez d'impulsion volontaire pour fournir l'énergie et la détermination nécessaire – et pour consentir aux sacrifices nécessaires.

Le leadership visionnaire c'est... « **la capacité de faire faire aux autres ce que vous voulez – quand vous le voulez** – de la manière que vous voulez – parce qu'ils veulent bien le faire. »

Cinq leçons clés pour les leaders visionnaires

1. **Centrez le plus gros de vos efforts sur le futur.** Ceux qui vous suivent se préoccupent du présent, mais la responsabilité première d'un leader est de trouver, reconnaître et assurer le futur. **CLÉ** : jeter les bases de notre histoire, mais se concentrer sur le futur.
2. **Comprenez la nature du changement fondamental.** Le changement se produit aujourd'hui. « Ce qui marche aujourd'hui ne marchera pas demain ». La culture actuelle est un monde où il faut « changer ou être changé ». **CLÉ** : réinventez-vous le pour le XXIème siècle ou mourez.
3. **Evaluez les systèmes complexes et leur mode de fonctionnement.** Ne considérez pas comme immuables les systèmes ou procédures que vous utilisez actuellement. **CLÉ** : Comment modifier ou ajuster le système pour plus d'efficacité?
4. **Examinez votre mode de leadership afin de mesurer son impact sur la productivité.** Votre mode de leadership a un effet considérable sur les personnes qui vous entourent. **CLÉ** : les personnes qui suivent des leaders positifs sont jusqu'à vingt fois plus efficaces.

5. **Créez une vision commune pour édifier des passerelles vers l'avenir.** Les personnes veulent avoir voix au chapitre en ce qui concerne leur futur ; et les leaders construisent des passerelles et encouragent ceux qui les suivent à les rejoindre dans la traversée. Un leader c'est une personne que vous choisissez de suivre pour vous rendre dans un endroit où vous n'iriez pas seul. C'est la capacité de créer un tableau convaincant de ce qui est possible.

« Une des plus grandes tragédies dans le leadership chrétien se produit lorsque ceux qui sont chargés du leadership n'ont aucune vision du futur.

Et si la vision n'est pas dans le cœur des leaders,
elle ne sera certainement pas dans celui des personnes qui les suivent.
Les leaders chrétiens efficaces ne seront jamais satisfaits du statut quo,
ni pour eux ni pour leur église. »

Dix engagements du leadership visionnaire

Pour devenir un leader visionnaire, vous devez développer un mode de vie qui :

Remet en question le processus :

1. *Rechercher* des opportunités stimulantes pour provoquer le changement, la croissance, l'innovation et l'amélioration.
2. *Expérimenter, prendre des risques et tirer des leçons* des erreurs inévitables qui se produiront.

Inspire une vision commune :

3. *Imaginer* un avenir édifiant et passionnant (noble).
4. *Enrôler* les autres dans une vision commune en faisant appel à leurs valeurs, à leurs centres d'intérêts, à leurs espoirs et à leurs rêves.

Donne le pouvoir aux autres pour agir :

5. *Encourager la collaboration* en promouvant des objectifs collectifs et en renforçant la confiance.
6. *Fortifier les autres* en déléguant le pouvoir, en laissant le choix, en développant les compétences, en attribuant des tâches essentielles, et en offrant un soutien visible.

Montre le chemin :

7. *Donner l'exemple* en se comportant de manière cohérente avec les valeurs partagées.
8. *Atteindre* de petites victoires qui encouragent une progression constante et jettent les bases de l'engagement.

Encourage le cœur :

9. *Reconnaître* les contributions de chacun à la réussite de chaque projet.
10. *Célébrer* régulièrement les accomplissements de l'équipe.

Vision et Mission

En un mot, la vision mène à la Déclaration de Mission et aux Plans d'Actions, lesquels fournissent la direction et la stratégie à ceux qui vous suivent. Bien que certains puissent penser que ces éléments sont inutiles, la vérité est que sans eux vous pataugerez dans les difficultés et vous donnerez de vous l'image d'une personne sans orientation. Une déclaration de mission nous dit ce qu'est l'organisation et ce qu'elle veut être. La mission

nous mène toujours à la discussion sur la vision de l'organisation. La vision devrait compléter la déclaration de mission. Fondamentalement, la vision est le plan structurel pour une déclaration de mission réussie.

Les avantages d'une bonne déclaration de mission.

- a. Elle clarifie le point mire (ce que vous faites et pourquoi vous le faites).
- b. Elle encourage le sentiment d'unité.
- c. Elle augmente la créativité.
- d. Elle canalise vos efforts et vos énergies.
- e. Elle simplifie la prise de décision.
- f. Elle sert de plateforme promotionnelle solide.
- g. Elle renforce l'esprit d'équipe.

Une déclaration de mission est bonne quand elle est :

- a. courte et va droit au but (idéalement formulée en une phrase).
- b. facile à comprendre.
- c. facile à mémoriser.
- d. imprimée et régulièrement utilisée comme référence.
- e. importante aux yeux des membres.

Sept tests pour une grande déclaration de mission :

- a. Est-elle confirmée par la Bible?
- b. Est-elle révélée par votre budget?
- c. Est-elle reflétée par votre personnel?
- d. Est-elle compatible avec vos ministères?
- e. Est-elle appliquée par votre congrégation?
- f. Est-elle respectée par votre pasteur?
- g. Est-elle conforme à vos projets de constructions?

Quatre questions que se posent d'emblée les leaders visionnaires/missionnaires :

- 1. Où allons-nous?** La MAUVAISE question, c'est : « où étions-nous? » Nous pouvons nous orienter vers le futur que Dieu a promis et préparé.
- 2. Quel type de futur construisons-nous** pour nos familles, notre communauté, notre église et notre monde? N.B. : l'église qui se met en avant est déjà morte. Nous avons besoin d'une « théologie du service et d'un ministère orienté vers les autres » et non d'une « théologie de la survie ».
- 3. Quelles sont nos forces, nos dons et nos compétences?**
- 4. Qu'est-ce que Dieu nous invite à accomplir à travers la mission?**
(Et si vous passiez du temps avec votre équipe de leadership et d'autres leaders pour traiter ces questions essentielles?)

LES LEADERS MISSIONNAIRES mettent ces quatre questions en avant pour eux-mêmes et pour leurs leaders! Ne cédez JAMAIS, JAMAIS, JAMAIS, au statut quo, à l'instinct de conservation ou à la mentalité de survie. Consacrez une bonne partie de vos réunions (conseils) sur le leadership à débattre sur ce type de questions, à envisager l'avenir, à élaborer des planifications, des stratégies, des visions, des rêves, etc.

Ce que font les leaders efficaces pour motiver les autres

Si vous voulez que les autres prennent part à votre vision et à votre déclaration de mission et vous suivent vers l'inconnu, vous devez les motiver. Il y aura toujours des personnes qui résisteront au changement ou qui seront hésitantes à entamer le processus de transformation. Pour ce faire, les leaders doivent inspirer et motiver les autres à suivre leurs voies.

1. Captivez leurs cœurs et leurs esprits en traitant des sujets qui ont de l'importance à leurs yeux.
2. Gagnez leur respect en démontrant un caractère pieux.
3. Gagnez leur confiance en mettant en œuvre vos promesses.
4. Communiquez votre objectif de manière claire et convaincante : **soyez à leur service.**
5. Facilitez une orientation durable grâce à une vision convaincante.
6. Offrez-leur un RÔLE précis, significatif et stimulant dans l'accomplissement de la vision.
7. Soutenez-les avec vos ressources, vos conseils, vos encouragements et vos récompenses.
8. Exposez-leurs les attentes raisonnables de productivité que vous avez placées en eux.
9. Dirigez en présentant des idées captivantes, en utilisant des mots persuasifs et en donnant un exemple stimulant.
10. Placez toujours le besoin des personnes au-dessus des besoins du programme.
11. Soyez généreux en compliments ; de manière désintéressée et authentique, orientez le crédit vers l'équipe entière.
12. Célébrez chaque petite victoire sur le chemin de la victoire ultime.

Pour que la vision devienne réalité, les leaders doivent :

1. Donner la priorité à ceux qui les suivent (Equiper les premiers 20% pendant 80% du temps... exercer leur ministère auprès de tous pendant 20% du temps).
2. Donner la priorité à leur développement :
 - Passez 70% de votre temps à développer vos forces.
 - Passez 25% de votre temps à apprendre de nouvelles choses.
 - Passez 5% de votre temps à travailler sur vos faiblesses.
3. Donner la priorité à leur vie (distinguez ce qui est important).
4. Donner la priorité à leur réflexion.
 - Passez 80% de votre temps à penser à demain.
 - Passez 20% de votre temps à penser à aujourd'hui.
5. Donner la priorité à leurs ressources.

LANCEMENT DE LA VISION ET DES VALEURS

Partager la vision et diriger l'action sont des éléments essentiels pour faire en sorte que la vision organisationnelle s'implante dans une communauté.

Les leaders doivent enseigner et entraîner ceux qui les suivent afin qu'ils acceptent et appliquent la vision et les valeurs de l'organisation dans le travail qu'ils accomplissent.

Dans un contexte de leadership, l'enseignement et la formation sont centrés sur un petit nombre d'objectifs :

Aidez ceux qui vous suivent à comprendre la vision et son contexte de valeur ;

À s'approprier ces valeurs et les implications de la vision ; et à appliquer les principes inhérents à la vision tout en exerçant leur activité organisationnelle.

Ainsi, le champ inhérent de l'organisation devient plus explicite ; et l'ordre, la productivité et l'unité qui émergent de l'attracteur deviennent une extension pratique d'un contexte de valeurs commun.

Si un leader n'enseigne pas ses valeurs et sa vision, d'autres valeurs et une vision différente guideront l'organisation et pourraient entraver les objectifs du leader.

L'enseignement et la formation sont deux aspects qui aident à renforcer le pouvoir d'attraction de la vision et des valeurs. Les activités d'enseignement et de formation renforcent le pouvoir d'établir des relations de confiance et le pouvoir de la vision en tant que base pour l'action organisationnelle (Fairholm, 2004).

LEÇON 5 : DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

Développement du leadership

Le vrai leader ne reste pas concentré sur l'orientation de l'organisation, mais il cherche aussi à savoir qui mènera la communauté dans cette direction et au-delà. Une des responsabilités clés d'un leader c'est le développement des leaders dans son entourage. Voici quelques considérations clés pour un leader :

La question clé du leader : SUIS-JE EN TRAIN DE SUSCITER DES LEADERS POTENTIELS?

Le plus grand défi du leader : CRÉER UN ENVIRONNEMENT POUR SUSCITER DES LEADERS POTENTIELS.

La plus grande responsabilité du leader : IDENTIFIER DES LEADERS POTENTIELS.

La tâche cruciale du leader : PRODUIRE DES LEADERS POTENTIELS.

L'exigence quotidienne du leader : FORMER LES LEADERS POTENTIELS.

L'engagement la vie du leader : DÉVELOPPER DES LEADERS POTENTIELS.

Le plus grand rendement du leader : FORMER UNE SUPER ÉQUIPE DE LEADERS.

La plus grande joie du leader : ENTRAÎNER UNE SUPER ÉQUIPE DE LEADERS.

L'heure de gloire du leader : PRODUIRE DE LA VALEUR POUR ET GRÂCE AUX LEADERS

La contribution durable du leader : REPRODUIRE DES GÉNÉRATIONS DE LEADERS.

Transformer les partisans en leaders

1. Les leaders sont difficiles à trouver, ils ne courent pas les rues.
2. Ils sont difficiles à rassembler, à ramener autour de vous.
3. Ils sont difficiles à garder car ils ne resteront avec vous que si vous êtes meilleurs qu'eux.
4. Vous trouvez des leaders intentionnellement.

Dix moyens d'identifier un nouveau leader prometteur

1. Un parcours de leadership.
2. La capacité de créer ou de saisir une vision.
3. La critique constructive.
4. Des idées pratiques.
5. Une volonté de prendre des responsabilités.
6. Un facteur d'achèvement – réaliser la tâche attribuée.
7. La force mentale.
8. Le respect des pairs.
9. Le respect de la famille.
10. Une qualité qui incite les autres à écouter.

A quoi ressemble un leader

1. Les leaders font bouger les choses.
2. Les leaders ont de l'influence.
3. Les leaders voient et saisissent l'opportunité.
4. Les leaders valorisent les autres.

Le mentorat des leaders

1. La connaissance combinée à l'expérience est le meilleur processus de mentorat. « Retiens dans la foi et dans la charité qui est en Jésus-Christ le modèle des saines paroles que tu as reçues de moi » (2 Timothée 1.13). Un mentor efficace

encourage les leaders potentiels et les guidant patiemment à travers les expériences de formation continue sur le terrain. Jésus étudiait dans le temple en écoutant les enseignants Juifs et dans l'atelier de menuiserie en observant les compétences de son père adoptif, Joseph. Le plus efficace, c'est la combinaison de la formation formelle et des expériences d'apprentissage informel.

2. La vie personnelle du leader est la plus grande leçon. Le développement des leaders exemplaires s'obtient en montrant l'exemple du leadership. Le *comment* est mieux enseigné par un *qui* de confiance! Paul a rappelé à Timothée : « Je rends grâce à Dieu, que mes ancêtres ont servi » (2 Timothée 1.3). Quelqu'un avait déjà montré l'exemple du mode de vie que Paul a exposé en détails dans les vies des autres.

3. Les mentors mettent les autres en avant. Les grands leaders font en sorte que tout le monde se sente utile. Timothée a appris l'encouragement grâce à Paul pendant qu'il travaillait. « Nous envoyâmes Timothée, notre frère, ministre de Dieu dans l'Évangile de Christ, pour vous affermir et vous exhorter au sujet de votre foi » (1 Thessaloniens 3.2). L'encouragement est un ingrédient essentiel dans le processus de mentorat. Envoyez une note ou un email. Passez un rapide coup de téléphone. Rendez visite. Faites savoir à votre étudiant « à haute voix » que vous appréciez ses efforts.

4. Les mentors doivent avoir les épaules solides et être à l'écoute. Paul a rappelé à l'église de Corinthe sa préoccupation constante et compatissante envers eux. « Et, sans parler d'autre chose, je suis assiégé chaque jour par les soucis que me donnent toutes les églises » (2 Corinthiens 11.28).

5. Les exemples stimulants des autres leaders inspirent le leadership. Dans son invitation à Rome, Paul a enseigné à Timothée l'importance des bonnes ressources. « Quand tu viendras, apporte le manteau que j'ai laissé à Troas chez Carpus, et les livres, surtout les parchemins » (2 Timothée 4.13). Paul, l'enseignant, comprenait que la sagesse de la Parole de Dieu était illustrée à travers les écrits de ses étudiants. Aujourd'hui, les mentors ont l'avantage des ressources audio, vidéo, imprimés, et Internet, qui peuvent et doivent être aisément partagées.

6. Les mentors pratiquent la transparence. Paul n'avait pas peur de partager ses tragédies ainsi que ses victoires. « Pour toi, tu as suivi de près mon enseignement, ma conduite, mes résolutions, ma foi, ma douceur, ma charité, ma constance... Et le Seigneur m'a délivré de toutes » (2 Timothée 3.10, 11). Des lunettes roses n'aideront pas les apprentis leaders à voir mieux. Ils doivent comprendre que les champs qui « blanchissent pour la moisson » ont quelques mauvaises herbes!

7. Les mentors sont des tuteurs. « O Timothée garde le dépôt » (1 Timothée 6.20). Même si Paul enseignait cette vérité, il comprenait le poids de son propre tutorat. Les mentors connaîtront leur part de gémissements sous le poids des possibilités relatives à leurs charges. Ils prennent aussi plaisir à comprendre la fidélité de leur Seigneur. Ils cherchent à combiner l'intercession avec l'instruction dans la puissance du Saint-Esprit.

Les mentors influencent ceux qu'ils forment.

I - Inspirent de par leur style.

N - Ne faillissent jamais à leurs promesses ?

F - Font rapidement preuve de pardon.

L - Louent Dieu.

U - Utilisent la compréhension.

E - Encouragent les autres avec des éloges.

N - N'abandonnent jamais.

C - Communiquent la vision.

E - Enthousiastes à propos du futur.

LEÇON 6 : LE LEADERSHIP BIBLIQUE

Voici des caractéristiques de leadership telles qu'elles sont perçues par le monde et par Christ :

Par le monde	Par Christ
La confiance en soi	La confiance en Dieu
Le bon sens politique	Le bon sens spirituel
Ambition	Humilité
Elabore des méthodes	Trouve les méthodes de Dieu
Commande les autres	Sert les autres
Indépendant	Dépend de Dieu
Agressif	Doux
Se met lui-même en avant	Met les autres en avant
Agit par intérêt personnel	Agit par amour
Met sa confiance en sa personne	Met sa confiance en Dieu

Les principes bibliques du leadership pour évaluer le leadership dans une église :

Principe # 1 : Jésus-Christ est le leader de Son Eglise (Ep. 1.22-23).

Question : Comment le leadership de Christ est-il mis en œuvre de manière pratique dans votre église?

Principe # 2 : Les leaders terrestres servent sous l'autorité de Christ (1 Pi. 5.1-4).

Question : Comment les leaders dans votre église démontrent-ils leur soumission à l'autorité de Christ?

Principe # 3 : Les leaders sont les serviteurs (Ma. 20.25-28).

Question : Comment vos leaders montrent-ils l'exemple d'une attitude de serviteur dans leur exercice de l'autorité du leadership?

Principe # 4 : Il existe divers degrés de leadership (Ex. 18.25).

Question : Existe-t-il plusieurs opportunités données aux membres pour servir (diriger) dans votre église à différents niveaux de responsabilité et de supervision?

Principe # 5 : Il existe différents styles de leadership (Barnabas et Paul en Actes 15.36-41).

Question : Est-ce que l'on s'attend à ce que tout le monde applique le même style de leadership dans votre église ou bien les membres ont-ils la possibilité d'exercer les styles qui leur ont été accordés par Dieu?

Principe # 6 : Les leaders doivent être obéis (Hé. 13.17).

Question : A quel point les membres de votre église parviennent-ils à obéir et à se soumettre au leadership de Christ à travers l'exemple pieux des leaders?

Principe # 7 : Le potentiel pour un ministère fidèle dépend des leaders qui dirigent et des personnes qui suivent (Je. 10.27)

Question : Comment vos leaders parviennent-ils à communiquer la volonté de Christ à vos membres ? Et ces derniers écoutent-ils?

Principe # 8 : Chaque leader doit développer d'autres leaders (Ep. 4.12).

Question : Est-ce que de nouveaux leaders ont été développés dans votre église?

Les qualités et les caractéristiques du Leadership empreint de grâce (LEG)

Marc 10.42-44 est un paradoxe biblique du leadership. Expliquez le paradoxe et les contrastes de ce passage des Ecritures qui énoncent la philosophie du leadership de Christ.

Les qualités des leaders empreints de grâce :

Les leaders empreints de grâce...

- sont plus concernés par l'esprit que par le style (Phi. 2.5).
Les leaders empreints de grâce sont plus préoccupés par l'esprit que par le style. Diriger de l'intérieur vers l'extérieur, c'est une expression du leadership empreint de grâce. Un leader empreint de grâce possède la bonne combinaison de confiance et d'humilité pour reconnaître les forces et les faiblesses et pour rechercher consciemment à construire le caractère, la compétence et la confiance de ceux qui le suivent. Cette formule est un composant clé du leadership. Le leadership est la tapisserie de l'intégrité du cœur et de la vie, des paroles et des actes, des pensées et des actions.
- établissent des alliances plutôt que des contrats (2 Co. 3.6).
Les leaders empreints de grâce sont plus soucieux de l'alliance que des relations formelles. Les contrats prennent la place de la confiance ; mais les alliances expriment cette confiance, car la confiance est au cœur de la relation d'alliance. Bien que la plupart des relations combinent des éléments de ces deux aspects, à un certain moment, les relations penchent essentiellement d'un côté ou de l'autre. Les relations contractuelles existent à cause de ce que les personnes *font* les unes pour les autres. Les relations d'alliance existent à cause de ce que les personnes *sont* ou *représentent* les unes pour les autres.
- considèrent les personnes comme une fin et non comme un moyen (Marc 10.45).
Les leaders empreints de grâce considèrent les personnes comme une fin et non comme un moyen. Bien que, occasionnellement, au sein de la vie organisationnelle, les choses changent et les personnes sont déplacées, le leader empreint de grâce cherche à favoriser un environnement où les personnes peuvent s'épanouir. Le leadership qui ne promeut pas le bien-être global des personnes impliquées peut sembler efficace et puissant, mais il n'est pas chrétien. Les leaders empreints de grâce reconnaissent la dignité des autres et affirment la diversité de leurs dons. Chacun vient avec certains dons — mais pas les mêmes dons. Un ours polaire est aussi unique qu'une raie pastenague, mais ne demandez pas à un ours polaire de survivre sous l'eau ou à une raie pastenague de survivre sur la glace polaire. Le défi est d'ajuster la personne avec le poste et avec le besoin à un moment donné.
- distinguent ce qui est variable de ce qui est immuable (Es. 43.18-19).
Les leaders empreints de grâce distinguent ce qui est variable de ce qui est immuable. Le changement peut être une opportunité authentique de renouvellement, mais le problème est que le « changement n'est pas constant ». En effet, la plupart des personnes n'aiment pas le changement. Le changement signifie souvent laisser aller des choses qui sont familières et se diriger vers un territoire inconnu. Même quand une personne n'aime pas les choses telles qu'elles sont, cette même personne peut également trouver difficile de s'aventurer vers

l'inconnu. Afin de déterminer avec succès ce qui devrait changer et ce qui ne le devrait pas, et afin ensuite de gérer ces choses avec efficacité, vous devez d'abord être à l'aise avec les réalités du changement dans votre propre vie. Afin que les personnes qui le suivent répondent de manière positive, le leader doit d'abord accepter la pace et la nécessité du changement.

- recherchent la signification, mais pas uniquement la réussite (Co. 3.23).
 Les leaders empreints de grâce recherchent la signification, mais pas seulement la réussite. Dans le Nouveau Testament, il devient clair que bien que nous soyons appelés à travailler, notre principal appel (vocation) est un appel à la repentance, à la foi, à la communion fraternelle et au service. Des hommes et des femmes qui sont appelés à être des créations en Christ. Cet appel à *être* précède l'appel à *faire*. La Bible n'indique pas que Dieu nous appelle pour une profession ou un commerce terrestre. Paul, par exemple, est appelé par Dieu pour être un apôtre ; il n'est pas « appelé » à être un fabricant de tentes, comme le dit Elton Trueblood dans *Your Other Vocation [Votre autre vocation]*.¹ Ainsi, la foi fait la différence entre la manière dont on considère le travail et la manière dont on travaille. Introduire l'Évangile dans tous les aspects de la vie peut inonder les heures de travail d'une personne avec une nouvelle signification et un nouveau potentiel. Les heures passées au travail peuvent devenir des « heures du royaume » qui fournissent un témoignage puissant au monde de la grâce et de la gloire de Dieu. Il est essentiel pour l'église, pour l'individu, et pour le monde au sens large, qu'une véritable intégration de la foi et des œuvres se réalise dans la vie de chaque croyant. De cette manière, la réussite cède la place à la signification.
- sont sensibles autant que responsables (1 Chr. 29.9).
 Les leaders empreints de grâce sont aussi sensibles que responsables. Être sensible permet à une organisation de mettre un terme à des pratiques qui ne sont plus efficaces. La plupart des bonnes idées et des méthodes efficaces suivent leur cours dans le temps et doivent être remplacés par d'autres bonnes idées et d'autres méthodes efficaces. L'attitude qui consiste à dire : « nous l'avons toujours fait de cette manière » est souvent difficile à dépasser parce que le poids de la tradition et de l'histoire de l'organisation soutient les méthodes qui ont fait leurs preuves dans le passé. Le leader sensible possède la capacité de reconnaître le moment où de nouveaux résultats sont nécessaires et où les vieilles méthodes ne suffisent plus.
- ont beaucoup de contacts (Ma. 28.20).
 Le leadership empreint de grâce est « un leadership de proximité » qui opère dans au moins trois dimensions. Vous devez rester en contact avec :
 1. vous-mêmes,
 2. l'environnement interne et externe dans lequel vous devez fonctionner,
 3. ceux que vous guidez, et
 4. Dieu.
- maximisent l'influence et minimisent l'autorité (1 Co. 11.1).
 Les leaders empreints de grâce maximisent l'influence et minimisent l'autorité. Autant que possible, les leaders empreints de grâce cherchent à guider par l'influence plutôt que par l'autorité. La différence entre les deux approches frappe au cœur du « pourquoi » et du « comment » les employés/membres/partisans choisissent de répondre aux initiatives de leadership. Si la seule méthode de motivation est l'autorité des leaders, la réponse de la personne qui suit sera sans

doute un engagement minime. La personne qui suit peut se conformer par ses actes, mais sa tête et son cœur ne suivront pas.

- sont passionnés (Ro. 12.11).
Les leaders empreints de grâce sont passionnés. Nous voudrions que toute notre œuvre soit enthousiasmante et immédiatement rémunératrice, mais ce n'est pas toujours le cas ; la plupart du temps, la vie et le travail sont une routine difficile et ennuyeuse, et c'est là que réside le défi de l'excellence. Pour les leaders empreints de grâce, se contenter de répéter les paroles de Jésus ce n'est pas continuer son œuvre ; ils doivent avoir l'intention de reproduire Sa vie et sa passion. De tels leaders ne bâtissent pas leurs royaumes, mais le Sien ; les leaders empreints de grâce sont des personnes passionnées, enflammées par l'Esprit.
- se concentrent principalement sur le corps (organisation), et non sur la tête. (Luc 22.27).
Les leaders empreints de grâce se concentrent principalement sur le corps et non sur la tête. L'esprit communautaire n'apparaît pas spontanément ; il doit être façonné et encouragé, nourri et entretenu. La communauté peut être une chose fragile sous plusieurs aspects. Les relations peuvent être brisées ; l'isolement peut s'installer ; et la communication peut se dissiper. Les employés et les collègues peuvent s'éloigner progressivement et vivre dans leurs propres petits mondes, presque sans contact avec les autres.

Les caractéristiques des leaders empreints de grâce :

Les leaders empreints de grâce . . .

- comprennent l'obligation de rendre compte (Luc 16.1-2).
Les leaders empreints de grâce comprennent qu'ils doivent rendre des comptes. L'obligation de rendre compte signifie que les leaders assument la responsabilité de leurs paroles et de leurs actions. Et, tout comme une personne est responsable *envers* les autres, le leader empreint de grâce est également responsable *pour* les autres. Les leaders doivent porter le sens de la responsabilité envers les personnes avec qui et pour qui ils œuvrent. Les leaders sont souvent invités à équilibrer les besoins des personnes et ceux de l'institution.
- interagissent au lieu de réagir (Pr. 27.12).
Les leaders empreints de grâce interagissent au lieu de réagir. Le leadership interactif, c'est reconnaître que nous pouvons légitimement agir différemment à des moments différents, en fonction de l'interaction que nous avons avec les circonstances auxquelles nous sommes confrontés. La gestion est à la fois une science et un art. Il s'agit ici de la partie artistique. C'est un moyen de maximiser notre temps et d'apprendre de notre environnement pendant que nous planifions nos réponses proactives et réactives.
- suivent leurs « intuitions » (Ec. 9.17)
Les leaders empreints de grâce trouvent la bonne information, parlent avec les bonnes personnes et équilibrent ces ressources avec leurs intuitions et leur boussole intérieure — mais ce n'est pas tout. En fin de compte, pour le leader chrétien, la connaissance doit également inclure la dimension spirituelle. Dieu a promis la sagesse et le conseil, la protection et le renforcement. Le leader empreint de grâce sait qu'il ou elle doit rester en contact avec Dieu et suivre Son leadership.

Parmi toutes les choses qu'il y a à connaître, connaître Dieu est la chose la plus importante.

- sont prêts à suivre autant qu'à diriger (Ma. 16.24).
Les leaders empreints de grâce sont prêts à suivre autant qu'à diriger. Je suppose qu'un « leader qui suit » pourrait, au premier abord, sembler contradictoire. Toutefois, le leader empreint de grâce sait qu'apprendre à suivre est l'une des premières grandes leçons du leadership. Cette idée de leaders en tant que "personnes qui suivent" peut être difficile à accepter par certains. Elle semble être le contraire du rôle normal de leadership, qui est communément compris comme étant au-devant, montrant le chemin et donnant des ordres.
- gardent leur équilibre (Pr. 3.6).
Les leaders empreints de grâce gardent leur équilibre. L'équilibre dans la vie empêche de devenir extrémiste ou excentrique dans nos croyances, attitudes et actions. Il maintient à un niveau approprié les pressions de la réussite et de l'échec. L'adversité et la prospérité sont deux tests extrêmes. Les deux remettent en question votre capacité à rester stables et concentrés et à maintenir l'équilibre spirituel. Et entre les deux, la réussite est peut-être la plus difficile à gérer.
- ont une double vision (Pr. 29.1)****
Les leaders empreints de grâce ont une double vision. Le leadership exige que vous perceviez à la fois 'ce qui est' et 'ce qui pourrait être'. Cette "double-vision" nous permet de garder les yeux braqués sur l'avenir pendant que nous traitons les exigences quotidiennes du leadership.
- travaillent en profondeur (Luc 5.4).
Les leaders empreints de grâce travaillent en profondeur. Les leaders empreints de grâce savent qu'il vaut mieux mouiller sa chemise qu'être frileux, qu'ils doivent lancer le mouvement — qu'ils doivent être prêts à faire le premier pas du leadership. Peu importe l'improbabilité du moment, la difficulté des circonstances ou l'impossibilité de la tâche, il incombe au leader de diriger.
- sont d'habiles lecteurs de la météo/du climat (Es. 32.2).
Les leaders empreints de grâce sont d'habiles météorologistes. Chaque organisation possède une « atmosphère ». Un leader compétent sait comment réagir face à divers aspects du climat organisationnel — tempêtes, calme, haute pression, tonnerre et éclairs. Le leadership, c'est, sous de nombreux aspects, comme travailler par mauvais temps, parce que c'est le moment où le leader est le plus sévèrement éprouvé. On ne peut pas toujours éviter les vents, la neige et le verglas, mais un leader peut se préparer à les affronter. Anticiper la tempête est une responsabilité clé du leader.
- anticipent grâce à la planification, l'orientation, l'implantation et la prospection (Ps. 18.36).
Les leaders empreints de grâce anticipent en utilisant des outils tels que la planification, l'orientation, l'implantation et la prospection. Les bons leaders créent une énergie positive qui aide les personnes à surmonter les obstacles, à se libérer

de l'inertie et à relever de nouveaux défis et des niveaux de performance. Ils agissent dans le présent en ayant le futur à l'esprit — ils anticipent.

- prennent soin des autres (Ma. 9.36).

Les leaders empreints de grâce prennent soin des autres. Les leaders empreints de grâce apprennent à prendre soin de leurs organisations, d'eux-mêmes et de leur relation avec Dieu. Si un soin constant n'est pas apporté à chaque aspect de la vie, le leadership de la personne peut s'éroder. Les leaders empreints de grâce sont conscients qu'une organisation est maintenue par des valeurs, des croyances et des engagements communs. C'est ce qui leur donne la force, l'intégrité et la capacité de faire face aux difficultés cycliques. Puisque les organisations sont formées par les personnes, la première manière de s'occuper de l'organisation est d'engager les bonnes personnes — des personnes qui sont engagées envers les valeurs centrales de l'organisation. Un des axiomes classiques du leadership est : « engager pour l'attitude et former pour les compétences ».

Apprendre à diriger s'apprend tout au long de la vie. Cela ne s'apprend pas en lisant un livre ou en prenant un cours ou encore en exprimant le souhait. Nous apprenons tous à être des leaders en exerçant la tâche de leadership. Et apprendre à diriger c'est aussi en partie apprendre à vivre avec des objectifs et des significations au-delà de vos propres intérêts et capacités. Le monde attend une nouvelle génération de leaders — des hommes et des femmes dont la mission va au-delà du profit, dont la moralité n'est pas contextuelle et dont la vie elle-même est une expression de la grâce ; des leaders qui parviendront à discipliner leur propre personne, inspireront les autres et forgeront l'avenir.

LEÇON 7 : ACTIVITÉ A RÉALISER EN PETITS GROUPES

Questions de révision sur le *leadership empreint de grâce*

En groupe, discutez et préparez des réponses pour 5 des 15 questions ci-dessous. A la fin du temps de discussion, l'un d'entre vous présentera les réponses du groupe à la classe.

1. Pour qu'une personne soit un leader empreint de grâce, Dieu doit être placé correctement au centre de sa vie, de son travail et de ses relations. Comment évaluer à quel point cela est vrai dans la vie d'une personne ? Comment savoir que Dieu est au centre de chaque aspect de la vie d'une personne? Est-Il au centre de votre vie, de votre travail et de vos relations?
2. La confiance est fondamentale pour les relations basées sur l'alliance. Citez trois caractéristiques de la confiance et dites comment elles peuvent se manifester dans notre personnalité.
3. Comment un environnement où les personnes acceptent les faiblesses et les forces des unes et des autres permet à une personne de changer, de grandir et de s'épanouir?
4. Quels sont les facteurs qui nous forment et nous façonnent? Certaines de ces forces sont hors de notre contrôle, mais il existe aussi des forces à l'œuvre à l'intérieur de nous. Quelles sont les forces à l'intérieur de nous d'où découle notre caractère? Comment pouvons-nous développer ces forces?
5. Quelle est la principale réaction du leader sensible?
6. Expliquez au moins quatre dimensions des leaders empreints de grâce qui ont des « relations de proximité ».
7. Que signifie « marchez doucement et ayez un cœur grand et un esprit généreux » en termes de leadership empreint de grâce?
8. Comment pouvons-nous surmonter la routine de notre travail et de notre mission?
9. Quel type d'environnement un leader empreint de grâce va-t-il créer et pourquoi?
10. Donnez cinq parallèles entre la navigation et le leadership et dites pourquoi il est important de s'en souvenir.
11. Expliquez la déclaration suivante : « Nous ne pouvons diriger que dans la mesure où nous suivons ».
12. Qu'est-ce qui transforme nos visions et les mène dans une perspective spirituelle?
13. La vie de chaque leader est remplie de moments où il ou elle doit avoir confiance. Qu'allez-vous faire lorsque les eaux deviendront profondes et que les choses se corseront?

14. Expliquez pourquoi un leader efficace est à la fois un pronostiqueur de la météo et un facteur météo.
15. Comment un leader trouve-t-il le temps pour s'occuper de son organisation, de lui-même/elle-même, de sa relation avec Dieu et de toutes les autres choses à faire?

LEÇON 8 : DES PROBLÈMES CRUCIAUX QUE LES LEADERS DOIVENT RECONNAÎTRE

Les limites du leadership

A. Les limites des autres

Les leaders ne peuvent guider les autres :

- plus longtemps que le temps qu'ils le veulent.
- plus loin que là où ils veulent bien aller.
- plus vite que la vitesse à laquelle ils veulent bien changer.
- plus haut que le niveau qu'ils peuvent atteindre.

B. Les limites personnelles

Le leader ne peut guider les autres :

- au-delà de ses compétences de leadership.
- au-dessus de son niveau de confiance.
- au-delà de son niveau d'engagement.
- en menant un mode de vie indiscipliné.
- sans une volonté de servir.

Différentes étapes qui peuvent entraîner l'échec du leadership

1. La comparaison

Quelle que soit votre expérience, rappelez-vous ceci : il y a des personnes qui en ont une meilleure que vous et qui ont fait pire ; et il y a d'autres personnes qui ont une expérience pire que la votre et qui ont fait mieux. J'ai vu des personnes très talentueuses manquer des opportunités parce qu'elles étaient préoccupées par ce qu'une autre personne était en train de recevoir ou de réaliser. Si vous vous préparez au mieux de vos capacités et que vous vous investissez entièrement dans chaque situation, vous aurez du succès dans vos entreprises. Vous ne gagnerez peut-être pas à tous les coups, mais vous serez toujours un/e gagnant/e.

2. La rationalisation

A notre époque, il semble que les personnes peuvent rationaliser n'importe quelle situation. Un dessin, qui a été publié il y a quelques années dans le *New Yorker*, montrait deux hommes d'âge moyen, rasés de près, assis ensemble dans une cellule de prison. L'un des détenus était tourné vers l'autre et disait : « pendant tout ce temps, je pensais que notre niveau de corruption restait bien en dessous des normes de la communauté ». Assumer la responsabilité au lieu de rationaliser, c'est une question d'intégrité. Et l'intégrité est le fondement du leadership.

3. L'isolement

Vous ne pouvez être un leader si vous êtes seul. Le leadership exige le travail en équipe, et le travail en équipe exige la présence des autres. Essayer d'éviter un défi ou un problème en vous isolant des autres finit toujours par créer un plus grand problème. Vous pouvez avoir besoin de vous séparer de la plupart des personnes du groupe pour régler un problème ; cependant, vous devriez toujours rester en contact avec au moins une autre personne qui peut vous servir de mentor et vous aider à traverser la situation. Votre

mentor ne sera peut-être pas en mesure de vous aider à trouver une solution plus vite, mais un mentor vous encouragera, ce qui est quelques fois tout aussi précieux.

4. Les regrets

Hier s'est terminée la nuit dernière. En dépit de toute notre bonne volonté, nous ne pouvons retourner en arrière et changer ce qui a déjà eu lieu. Nous ne pouvons qu'aller de l'avant et faire de notre mieux aujourd'hui. Les regrets ne font que drainer notre énergie et rendent le mouvement plus difficile.

5. L'amertume

Les blessures passées peuvent vous rendre soit plus amers soit meilleurs. Si vous restez sur la déception, vous devenez amers. Si vous apprenez de votre déception, vous avez de meilleures chances de ne plus vous exposer au même type de déception à l'avenir. J'ai découvert que les rancunes me feront plus de mal à moi qu'aux autres personnes ; ainsi, s'accrocher à l'amertume est une perte de temps et d'énergie.

Un cours intensif sur l'échec

1. Tout le monde échoue.
2. Personne n'aime l'échec, de sorte que l'on pratique la dissimulation et l'on n'apprend jamais de nos échecs. Leçon : restez en bas assez longtemps pour comprendre pourquoi vous avez échoué.
3. Personne ne vous enseignera comment échouer correctement.

Etapas pour se relever de l'échec :

1. Sortez-"vous" de l'échec, mais pas de la responsabilité. Vous échouez, mais vous n'êtes pas un échec.
2. Ne laissez ni l'échec ni la réussite, qui sont hors de vous, entrer en vous. Les leaders sont des fabricants d'espoir. Si vous voulez influencer les personnes, parlez-leurs de vos échecs. Apprenez à ne pas vous prendre trop au sérieux.
3. Dites au-revoir à hier. Vous devez fermer cette porte et vivre dans le présent.
4. Ressaisissez-vous et commencez à donner de vous-mêmes.
5. Trouvez les avantages de chaque mauvaise expérience.

LEÇON 9 : GESTION DES CONFLITS

Cours intensif sur le conflit

Trois principes de base

1. Il existe une différence entre un désaccord sincère et un conflit.
2. Il existe une différence entre la réconciliation et la résolution.
3. Il existe une différence entre être pacifique et être un artisan de paix.

Connaissez ces principes et vous serez sur la bonne voie pour gérer les conflits.

Gérer les critiques

Il ne faut pas beaucoup de temps pour comprendre que le leadership, à tous les niveaux et dans tous types d'organisation, est sujet à la remise en question ou à la critique pure et simple. Cela fait partie de la fonction. Qu'il s'agisse d'une organisation à but non lucratif, d'une église ou d'une organisation civile, vos actions en tant que leader seront examinées, analysées, révisées et critiquées. Le seul moyen d'éviter cet examen minutieux est de « ...ne rien dire, ne rien faire, et ne rien être ». Restez hors du conflit et maintenez le statut quo et on vous laissera tranquille. Mais si vous voulez être un agent de changement et si vous désirez accomplir quelque chose d'utile, ne soyez pas surpris si vous devez faire face à un déluge de critiques tout au long de votre pèlerinage dans le leadership.

La critique peut être juste ou injuste, objective ou infondée. Mais que la motivation soit l'envie, un amour profond, ou une profonde et tendre sollicitude, l'irritation est la même. La motivation derrière la critique est pratiquement immatérielle, étant donné que votre réaction est limitée à ce que vous pouvez contrôler – votre réaction.

Comment allez-vous gérer la critique? Laissez-moi vous suggérer trois principes :

1. Tenez compte de la source – La première étape dans la gestion de la critique est de sagement considérer la source. Souvent, les critiques sont motivées par la jalousie, la colère, la complaisance ou l'hostilité. Il y a une différence marquée entre la critique authentique, constructive, promue par une tendre sollicitude, et les plaintes répétées. L'expérience vous aidera à faire la différence. Les critiques chroniques viennent des personnes qui sont dérangées dans leurs habitudes et qui trouvent des défauts aux nouvelles idées, aux nouvelles procédures ou à une manière de penser originale. Elles détruisent au lieu de bâtir, et ce faisant, elles s'en prennent plus souvent à la personne concernée qu'au problème en question. Vous avez entendu souvent ce type de phrases : « Ça ne marchera jamais » ; « on n'a jamais fait comme ça avant » ; « ce n'est pas notre responsabilité » ; « on s'en passera bien » ou encore « on ne peut pas se le permettre ».

Certaines personnes qui critiquent peuvent exprimer simplement une attitude ou une perspective de vie négative, mais souvenez-vous que c'est de l'abondance du cœur que la bouche parle (Matthieu 12.34). Les personnes qui ont la critique facile font plus de mal! Le dard de la critique inattendue venant d'une source inattendue peut révéler de profonds conflits personnels. Prenez le temps de faire des recherches.

2. Pensez à observer – Il est difficile de considérer la réprimande autrement que comme une menace. Mais nous devons voir au-delà et considérer la vérité derrière la critique. Cette critique peut-elle être utilisée pour développer mon style de leadership ou

aiguiser mon efficacité en tant que leader? Les seules erreurs inutiles sont celles dont nous ne tirons aucune leçon. Proverbes 12.1 nous dit clairement : « Celui qui hait la réprimande est stupide ».

3. Pratiquez le pardon – Notre première réaction à la critique est de nous retourner vers la personne soit en nous défendant soit en lui renvoyant la pareille par une critique encore plus acerbe. Renoncez à votre droit de revanche. Ne cherchez pas les représailles. Pratiquez la « vie dans la grâce ».

Le vingt-sixième président des Etats-Unis, Théodore Roosevelt, a donné une sage évaluation de la critique dans ses écrits : « Ce n'est pas celui qui critique qui compte, ce n'est pas l'homme qui pointe du doigt la manière dont l'homme fort trébuche ou la manière dont il aurait dû faire les choses. Le mérite revient à l'homme qui est effectivement dans l'arène, dont le visage est maculé de poussière de sueur et de sang, qui lutte vaillamment... Il y a bien plus de gloire à oser de grandes choses, à gagner de glorieuses victoires même si elles sont émaillées d'échecs, qu'à grossir les rangs des esprits pauvres qui ne se réjouissent pas plus qu'ils ne souffrent parce qu'ils vivent dans une pénombre grise qui ne connaît ni la victoire ni la défaite. »

Comprenez-le bien – si vous essayez de réaliser quelque chose de grand pour Dieu, ceux qui ne font rien vous critiqueront. Vos motivations seront remises en question ; votre caractère sera ciblé par les agressions. Mais en tant que leaders, nous devons développer la confiance en nous-mêmes et une carapace pour gérer la critique de manière constructive. Si vous êtes trop sensibles aux opinions et aux critiques des autres, vous finirez par porter un fardeau de culpabilité, une inadéquation qui se manifestera par une inefficacité. Gardez à l'esprit que l'amour de Dieu pour nous est basé sur Sa fidélité et non sur notre capacité à être parfait. Et un objectif découlant d'un sens de l'appel de Dieu aidera à vous donner du courage pour affronter la critique. Ignorez les chicaneries ; refusez d'être influencés par les réprimandes des autres, mais ne négligez jamais le rêve que le Seigneur vous a confié!

LEÇON 10 : LES SEPT PÉCHÉS CAPITAUX DU LEADERSHIP

Les sept péchés capitaux du Leadership

Le vrai leadership ne consiste pas à impressionner les autres, mais à les servir. Il ne s'agit pas de manipuler ceux qui vous entourent mais de les motiver. Le leadership authentique ne consiste pas à contrôler ceux qui sont sous votre autorité, mais plutôt à leur communiquer une vision pour une excellence conçue par Dieu.

Dieu a confié aux leaders le privilège de l'influence et la faculté de développer les autres de manière continue. Mais bien que nous nous concentrons plus sur les aspects positifs, quels sont les aspects de votre leadership qui peuvent faire dérailler votre influence et votre impact. Voici sept péchés capitaux du leadership qui peuvent démonter votre efficacité en tant que leader :

1. La prétention

La prétention, c'est avoir une haute opinion de vous-mêmes et une mauvaise opinion des autres. Cela dénote d'une attitude de supériorité, qui regarde les autres et leurs accomplissements avec condescendance. C'est une attitude d'insolence qui vous incite à penser que personne d'autre n'a les mêmes idées ou inspirations que vous.

2. L'arrogance

L'arrogance est un sentiment de suffisance et de complaisance qui exige beaucoup de vous et donne peu aux autres. Cela dénote d'une attitude qui consiste à se comporter comme si les autres étaient là pour vous servir. D'après une observation de D.L. Moody : « Dieu n'envoie personne les mains vides, à l'exception de ceux qui sont déjà imbus d'eux-mêmes ».

3. L'orgueil

Il ne s'agit pas ici d'un sain respect personnel de votre personne et de votre ministère, mais plutôt d'un orgueil égoïste et malsain. L'orgueil se manifeste par une attitude qui consiste à être absorbé par vous-mêmes et à ignorer les autres et leurs besoins. Quelqu'un a dit que l'orgueil est la seule maladie qui rend tout le monde malade à l'exception de la personne qui la porte!

4. Le dédain

Le dédain est une attitude qui consiste à vous comparer aux autres de manière péjorative pour les autres. Elle consiste à regarder les autres autour de vous avec hauteur et mépris et à rabaisser leurs accomplissements.

5. La présomption

La présomption vous incite à réclamer des privilèges au-delà de vos droits. C'est une attitude de « moi d'abord » concernée plus par les « avantages » et « privilèges » du pouvoir que par la responsabilité du vrai leadership.

6. La supposition

La supposition consiste à prendre pour argent comptant ce que disent les autres sans objectivité ou sans y réfléchir par vous-mêmes. C'est une attitude bien trop risquée.

7. La vanité

Le plus destructeur des sept est peut-être celui-là. La vanité est un besoin intense d'admiration et d'applaudissements. Cela vous mène à une mauvaise compréhension de la situation parce que vous êtes motivés par un intérêt personnel plutôt que par un cœur de serviteur.

Tous ces pièges du leadership découlent d'un ego centré sur lui-même. La suffisance et l'arrogance tueront rapidement l'efficacité du leadership. Si nous les laissons avoir une emprise sur nous, nous en venons à nous centrer sur nous-mêmes et non sur les autres ; et cela devient de la manipulation et non du leadership.

Jose Cubero était l'un des plus brillants matadors d'Espagne. Il a connu une carrière spectaculaire avant de mourir à l'âge de 21 ans suite à une erreur tragique. Cubero a transpercé une dernière fois de son épée un taureau ensanglanté et délirant, qui s'est ensuite effondré. Considérant alors que la bataille était terminée, Jose s'est tourné pour recevoir les applaudissements de la foule. Le taureau, cependant, n'était pas mort. Il s'est levé et s'est lancé sur le matador qui ne s'y attendait pas, lui transperçant le dos de ses cornes et perforant son cœur.

Nous ne devrions jamais considérer que l'orgueil ou la vanité ont disparus tant que nous sommes vivants. Pour le leader chrétien, les autres doivent avoir la priorité. Les autres ne sont pas le moyen d'arriver à ses fins ; ils sont la fin!

Juste quand nous pensons que nous avons gagné la bataille, juste quand nous nous tournons pour recevoir les félicitations de la foule, l'orgueil nous poignarde dans le dos.

Etre un leader chrétien signifie que vous opérez sous la direction et le contrôle du Sauveur. Nous devons souvent nous poser cette question : « Est-ce que je développe des personnes ou est-ce que je construis mes propres rêves en utilisant les autres ».

LEÇON 11 : COMMUNICATION : MOTIVATION

Pour être un leader efficace, vous devez passer maître dans l'art de motiver les autres. Ceux avec qui vous travaillez peuvent témoigner que vous avez besoin d'une compréhension particulière et d'un type particulier de leadership. Les volontaires ne reçoivent pas un chèque en échange de leur participation, ils doivent donc être motivés autrement.

Nous pouvons trouver de nombreuses idées de motivation dans les librairies et les séminaires laïcs. Nous pouvons apprendre beaucoup avec ces outils sur la reconnaissance et l'appréciation des autres, et découvrir ce qui les motive.

Les disciples de Jésus possèdent un atout supplémentaire. Nous avons le privilège de motiver les personnes à partir d'une base spirituelle. *Voici sept conseils pour motiver des personnes qui travaillent dans l'église :*

1. Comptez sur l'Esprit-Saint

Jésus a enseigné que l'Esprit-Saint est le grand Enseignant et motivateur. « ...combien le ministère de l'esprit ne sera-t-il pas plus glorieux! » (2 Co. 3.8). Lorsque les leaders prêchent et enseignent sur l'Esprit-Saint, les personnes réagissent et commencent à faire leur expérience personnelle de l'Esprit. Elles sont remplies de l'Esprit, elles apprennent la communion fraternelle avec l'Esprit dans leur vie de prière, et elles apprennent à laisser couler en elles l'Esprit. Cette marche avec l'Esprit-Saint devient une motivation continue pour faire la volonté de Dieu, pour servir les autres dans l'amour, pour atteindre des personnes différentes, et pour prendre les risques de la foi. La personne de l'Esprit-Saint dans nos vies est la motivation la plus positive, la plus irrésistible et la plus puissance de notre existence.

Une fois, j'ai entendu une petite fille prier ainsi : « O Dieu, si tu es vraiment là, pourrais-tu me toucher? » Elle s'est sentie touchée et elle était tout excitée. Quand elle a dit « Amen » et qu'elle a ouvert les yeux, elle a remarqué que sa sœur était dans la pièce et elle est devenue suspicieuse. « M'as-tu touchée à l'instant?, demanda-t-elle.

« Oui » répond la sœur.

« Pourquoi? »

« Parce que Dieu m'a dit de le faire! »

Plusieurs fois, j'ai entendu des personnes dire qu'elles ont été motivées par l'Esprit-Saint pour téléphoner à quelqu'un ou aller rendre visite à quelqu'un à l'hôpital, et leur action était exactement ce dont l'autre personne avait besoin. La coïncidence était parfaite parce que l'Esprit-Saint les avait mis en relation. Comme il est important d'avoir l'Esprit-Saint pour réaliser le ministère de Dieu!

2. Exposez une vision

La plupart des personnes ne se portent volontaires pour le ministère qu'après avoir saisi une vision pour ce ministère. Elles abandonnent lorsqu'elles perdent la vision. En tant que leaders, nous devons non seulement avoir une vision claire nous-mêmes mais nous devons aussi communiquer la vision afin que les personnes avec qui nous travaillons la saisissent.

La vision motive les personnes à aller au-delà du médiocre et de la routine. Elle élève leur regard vers de nouveaux horizons. Elle les aide à voir qu'elles vivent pour quelque chose de plus grand que leur propre personne. C'est là une très forte motivation!

Un bon leader expose continuellement la vision tout en décrivant l'image de ce que Dieu veut faire par la suite à travers la congrégation. Les personnes veulent faire partie d'un projet qui a une orientation et qui fait la différence ; elles sont donc prêtes à répondre « oui » lorsqu'on leur pose la question.

3. Utilisez toujours l'amour comme motivation, et non la culpabilité.

J'ai expérimenté les avantages découlant du fait de motiver les personnes avec des choses *positives* en évitant la peur, la négativité et la culpabilité. La motivation positive est durable, tandis que le sens du devoir/la honte disparaissent peu à peu, à mesure que vos paroles s'effacent de la mémoire.

Quelques exemples de motivations positives : « Veux-tu faire quelque chose de grand pour Dieu? Veux-tu faire en sorte que ta vie compte? Veux-tu trouver un sens? »

4. Mettez en scène le besoin

En tant que pasteur, je souligne souvent l'importance de réserver aux travailleurs du ministère le traitement du « Triple A » : Affirmation, Appréciation, et Attention. Par exemple, chaque année, nous organisons un dîner de remerciement pour ceux qui ont réalisé des choses significatives pour le ministère. Nous avons décidé de faire de chaque mois de novembre un « mois de la gratitude », afin d'accorder la reconnaissance aux héros méconnus. Ces personnes s'avancent pendant le service et partagent ce qu'elles ont fait. Ensuite, tout le monde applaudit. Lorsque vous accordez aux personnes une reconnaissance publique et que vous les appréciez, l'impact en est plusieurs fois multiplié. Cela motive les autres travailleurs présents et cela incite d'autres personnes à s'engager.

5. Expliquez comment vous vous aidez vous-mêmes en aidant les autres

Après avoir assumé la tâche de président des Etats-Unis, Jimmy Carter s'est fait une priorité de retourner dans ses plaines de Géorgie pour enseigner l'Ecole du Dimanche. Il disait sans honte aux journalistes que quel que soit l'endroit où il se trouvait dans le monde, il faisait tout pour revenir chez lui le samedi soir afin de pouvoir se lever le dimanche matin pour étudier son plan de cours et dispenser son enseignement.

Quelle raison donnait-il? Il disait qu'il recevait plus de ces enseignements que ce que les participants recevaient de ce qu'il enseignait.

De même, lors d'une conférence, une dame m'a parlé de la mort de sa fille qui avait eu lieu six mois auparavant. Elle a dit qu'elle ne se serait jamais remise de cette expérience sans le soutien de son petit groupe qui lui apportait amour et prière.

Ensuite, elle est devenue formatrice d'animateurs de groupes. « Je ne l'aurai jamais cru, mais j'ai reçu encore plus d'aide en enseignant aux autres ce que l'on avait fait pour moi » a-t-elle dit.

Les personnes aiment découvrir qu'elles ne peuvent donner plus que ce que Dieu donne. Quand elles vont vers les autres, elles reçoivent elles-mêmes une plus grande bénédiction.

6. Invitez les personnes à participer de l'intérieur

Jésus passait les deux tiers de son temps avec ses disciples. Ils savaient qu'ils étaient dans l'esprit et dans le cœur de leur maître. C'est une forte motivation.

Quand j'avais une chose à faire passer dans l'église, je la communiquais aux pasteurs laïcs, et ces derniers la « vendaient » aux autres parce qu'ils se l'étaient auparavant appropriée.

7. **Souvenez-vous de l'appel de Dieu**

Quand les temps deviennent difficiles, les pasteurs se tournent toujours vers cet appel. Il devient une ancre et une motivation pour la vie.

Les pasteurs ne sont pas les seuls à exercer un ministère mû par le sens de l'appel. Tous les enfants de Dieu peuvent avoir le sentiment d'être dirigés par Lui. Vous pouvez créer un climat dans lequel les personnes vont faire l'expérience de l'appel de Dieu pour le ministère, que ce soit pour le service à plein temps ou en tant que volontaires. Une fois que les personnes sont connectées à l'appel de Dieu pour le ministère dans leur vie, cela devient pour eux une motivation. Leur travail « officiel » paye les factures, alors que leur vraie passion est dans l'exercice du ministère. A mesure que ces personnes découvrent et cultivent leurs dons spirituels, elles en viennent à développer un délicieux sens de la vocation spirituelle.

Ces sept facteurs de motivation proviennent tous des ressources spirituelles disponibles pour chaque disciple de Christ. C'est une chose de parvenir à la stature d'un grand philanthrope tel que Andrew Carnegie, sur la tombe de qui on peut lire l'épithète suivant : « Ci-git un homme qui savait comment enrôler le service de d'autres hommes meilleurs que lui ». Les motivations de Christ peuvent emmener encore plus loin ; elles peuvent permettre la transmission d'un cœur plus grand. Si vous donnez à voir aux autres l'amour que vous avez pour Dieu, alors Dieu utilisera cela pour élargir leur motivation profonde pour le ministère.

LEÇON 12 : COMMUNICATION – PASSION

La Parole de Dieu dit : « Tout ce que vous faites, faites-le de bon cœur, comme pour le Seigneur et non pour des hommes » (Co. 3.23). C'est-à-dire, faites-le avec **passion!**

Avez-vous réfléchi à la raison pour laquelle certaines personnes réussissent là où d'autres échouent? Pourquoi certaines personnes sont-elles capables d'accomplir plus avec moins de ressources que d'autres? Pourquoi certaines personnes accomplissent-elles plus en une seule année que d'autres en toute une vie? Je ne crois pas que cela soit dû à l'intelligence, à l'éducation, au talent ou à la formation. Nous connaissons tous des personnes qui sont dotées d'une intelligence extraordinaire ou qui ont de grandes opportunités mais qui n'ont pas utilisé tout leur potentiel. La différence décisive pourrait-elle être la **passion?**

La **PASSION** est le feu dans le ventre qui sépare les simples candidats des gagnants. La passion non seulement vous pousse à agir, mais vous garde aussi motivés. C'est souvent le facteur décisif entre la moyenne et l'exception. Malheureusement, il est très commun pour les pasteurs de perdre leur passion après quelques années dans le ministère – cette passion qui les avait tant enthousiasmés et motivés quand ils ont pris leur première affectation.

Pourquoi de nombreuses personnes perdent la « passion » qui fait toute la différence?

1. **LA ROUTINE** – Dans la routine prévisible de la vie, ces personnes ont laissé une chose précieuse devenir plus ordinaire, elles ont adopté une attitude de « déjà vu, déjà fait » en ce qui concerne leur ministère et leur leadership. Walter Chrysler a dit un jour : « Je suis désolé pour la personne qui ne peut être authentiquement enthousiasmée par son travail. Non seulement cette personne ne sera jamais satisfaite, mais elle ne fera jamais rien d'utile. »
2. **L'ACCEPTATION ET L'APPROBATION** – La passion peut à la fois attirer et repousser les autres. Certaines personnes sont attirées par la ténacité similaire à un laser, alors que d'autres se sentent menacées. Quelques fois, dans notre désir d'être aimés, nous baissons la « température » à un niveau acceptable.
3. **L'APATHIE AUGMENTE AVEC L'ÂGE** – Nous ne pouvons pas empêcher la marche du temps, mais nous pouvons empêcher le durcissement des artères spirituelles du leadership. L'apathie n'est pas plus une question d'esprit qu'un problème de cœur.
4. **AUCUN OBJECTIF AU-DELA DE NOUS-MEMES** – Beaucoup ont perdu de vue leur vision et ont échoué à voir l'image relative au royaume de Dieu.

Ce qui brûle à l'intérieur détermine en fin de compte ce qui est accompli à l'extérieur. Une passion pour ces choses que vous faites est la première étape vers la réalisation de vos objectifs de leadership.

Selon toutes apparences extérieures, l'église à Ephèse était une église très solide. Ses membres étaient tenaces dans leur défense de la vérité, leur endurance et leur persévérance. Mais tous les honneurs ont été reniés par une seule petite plainte en Apocalypse 2.4 : « tu as abandonné ton premier amour ». La passion de leur relation avec le Sauveur a été remplacée par les mécanismes du ministère. Ne permettez pas que cela vous arrive à vous.

Peter Marshall a dit : « L'enthousiasme n'est pas contraire à la raison. C'est la raison – EN FEU ».

Edward Butler a dit : « Il arrive à chaque homme d'être enthousiaste. Un homme est enthousiaste pendant 30 minutes, un autre l'est pendant 30 jours, mais c'est l'homme qui le reste pendant 30 ans qui réussit dans la vie ».

James Mark Baldwin : « le feu ne peut être allumé par des braises mortes, de même que l'enthousiasme ne peut être attisé par des hommes sans âmes ».

Josh Billings : « Soyez comme un timbre poste. Restez collés à une chose jusqu'à ce que vous y arriviez. »

Que Dieu nous remplisse d'une nouvelle PASSION incroyable pour la tâche pour laquelle Il nous a appelés. Je prie pour rester passionné par mon ministère jusqu'à mon dernier jour.

LEÇON 13 à LEÇON 34 LES 21 LOIS DU LEADERSHIP

LEÇON 13 : INTRODUCTION AUX 21 LOIS DU LEADERSHIP

Les 21 lois irréfutables du leadership

Suivez-les et les autres vous suivront.

Pr.28.2

Quand un pays est en révolte, les chefs sont nombreux; Mais avec un homme qui a de l'intelligence et de la science, Le règne se prolonge.

Les critères de qualification des lois du leadership :

1. Elles ne doivent pas être basées sur la culture, le genre ou l'âge.
2. Elles doivent s'appliquer à toutes les communautés.
3. Elles doivent être reconnues par d'autres leaders comme des lois du leadership.
4. Elles doivent être à l'épreuve du temps.

Remarques :

1. Ces lois peuvent être appries.
2. Ces lois sont autonomes.
3. Ces lois entraînent des conséquences.
4. Ces lois sont les fondements du leadership.

LEÇON 14 : LOI 1 – LA LOI DU COUVERCLE

La capacité au leadership détermine le niveau d'efficacité d'une personne.

EXEMPLE : SAUL ET DAVID

TEXTE : II Samuel 5 : 6-23; 8 : 15-18

Le leadership du roi Saül était limité par des bornes, contrairement à David. Saül n'a jamais amené la monarchie au-delà du système de gouvernement des Juges dont l'autorité reposait sur le charisme personnel. C'était un général qui n'avait aucune armée réelle sur pied. Il n'avait aucune forme organisée de gouvernement et il ne disposait d'aucun moyen de préserver les acquis de son leadership. De son côté, David était bien déterminé lorsqu'il devint roi. De manière très méthodique, il a choisi le centre stratégique de la nouvelle capitale (Jérusalem, qui n'avait encore été occupée par aucune tribu d'Israël. La ville était sous la domination des Jébusiens, II Sam. 5 : 6-16). Il l'emporta sur les Philistins, rivaux d'Israël (II Sam. 5 : 17-23), amena l'arche de l'alliance dans la nouvelle capitale (II Sam. 6) et y établit les autorités officielles de son gouvernement (II Sam. 8 : 15-18). Saül était inférieur à David, à la fois en caractère et en aptitude au leadership. Alors que Saül souffrait de nombreuses limitations dans sa vie, David a ôté les bornes qui le limitaient, lui, et qui limitaient les autres autour de lui. Il est clair que c'est cette loi qui est à la base du succès de David et de l'échec de Saül.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Les bornes qui limitaient Saül :

- **Saül était borné par la peur (I Sam. 10 : 21-22)**

Il a inauguré son règne en se cachant parmi les bagages. Par la suite, sa peur s'est communiquée à son armée.

"Puis Saül, fils de Kis, fut désigné. On le chercha, mais on ne le trouva point . . . Et L'Eternel dit: Voici, il est caché vers les bagages."

- **Saül était borné par l'impatience (I Sam. 13 : 8-10)**

Il a refusé d'attendre Samuel, a pris les choses en mains et s'est montré présomptueux vis-à-vis de Dieu.

"Il attendit sept jours. . . Mais Samuel n'arrivait pas. . . et le peuple se dispersait loin de Saül. Alors Saül dit: Amenez-moi holocauste et les sacrifices d'actions de grâces. Et il offrit l'holocauste."

- **Saül était borné en influence (I Sam. 13 : 11-12)**

Il était incapable d'inspirer ses troupes ou de les encourager à tenir bon en attendant l'arrivée de Samuel.

". . . le peuple se dispersait loin de Saül"

- **Saül était borné en ressources (I Sam. 13 : 22)**

L'armée de Saül était littéralement à court d'armes pour la guerre. Il n'avait pas enrôlé d'artisans.

le "Il arriva qu'au jour du combat il ne se trouvait ni épée ni lance entre les mains de tout peuple qui était avec Saül et Jonathan"

- **Saül était borné par le déni (I Sam. 13 : 13-14)**

Samuel avait dit à Saül qu'il avait été rejeté comme roi, mais il continuait comme si tout était bien.

"Samuel dit à Saül: Tu as agi en insensé, tu n'as pas observé le commandement que l'Eternel, ton Dieu, t'avait donné . . . maintenant ton règne ne durera point. L'Eternel s'est choisi un homme selon son cœur, et l'Eternel l'a destiné à être le chef de son peuple. . ."

- **Saül était borné par l'impulsivité (I Sam. 14 : 43-44)**

Il a fait un serment impulsif qui a presque coûté la vie à son fils. Il tenait un langage téméraire.

"Saül dit à Jonathan: Déclare-moi ce que tu as fait. Jonathan le lui déclara, et dit: J'ai goûté un peu de miel, avec le bout du bâton . . . Et Saül dit: Que Dieu me traite de toute sa rigueur, si tu ne meurs pas, Jonathan!"

- **Saül était borné par l'orgueil (I Sam. 15 : 12)**

Il a érigé un monument en son propre honneur. Il a commencé à avoir vraiment trop bonne opinion de lui-même.

"Saül est allé à Carmel, et voici, il s'est érigé un monument"

- **Saül était borné par la désobéissance (I Sam. 15 : 17-19)**

Il a désobéi aux instructions de détruire complètement les Amalécites. Ensuite, il s'en est entièrement justifié.

"Pourquoi n'as-tu pas écouté la voix de ;'Eternel? Pourquoi t'est-tu jeté sur le butin? Saül répondit à Samuel: J'ai bien écouté la voix de l'Eternel . . ."

- **Saül était borné par la jalousie (I Sam. 18 : 8-9)**

Il a été pris de rage lorsque les gens l'ont comparé à David et il a gardé un œil jaloux sur ce dernier

moi "Saül fut très irrité, et ce la lui déplut. Il dit: On en donne dix mille à David, et c'est à moi que l'on donne les mille!"

- **Saül était borné par la colère (I Sam. 18 : 10-11)**

Il a essayé de tuer David avec son épée alors que celui-ci lui jouait de la harpe dans son palais.

"Saül leva sa lance, disant en lui-même: Je frapperai David contre la paroi."

- **Saül était borné par la ruse (I Sam. 18 : 21-29)**

Il a offert à David sa propre fille, croyant ainsi le tenir, et espérant qu'il mourrait dans une bataille.

"Il se disait: Je la lui donnerai, afin qu'elle soit un piège pour lui et qu'il tombe sous la main des Philistins."

Finalement, la loi des bornes a causé la chute de Saül. N'ayant rien fait pour devenir un leader sain et efficace, Saül a été écarté comme prix de ses déficiences. Il était versatile, émotif, téméraire, subjectif et irrationnel.

Bornes que David a ôtées :

- **David a d'abord ôté la borne de son égo (I Sam. 17 : 34-37)**

Il s'était préparé à affronter Goliath lorsque, se trouvant face à un lion et à un ours, il avait dépassé les bornes de son "leadership" habituel (comme gardien de troupeaux).

". . . L'Eternel, qui m'a délivré de la griffe du lion et de la patte de l'ours, me délivrera aussi de la main de ce Philistin."

- **David a ôté la borne qui limitait les autres (I Sam. 17 : 51-53)**

Il a permis à l'armée israélienne de faire l'expérience d'une victoire "impossible" sur les Philistins.

"Il courut, s'arrêta près du Philistin, se saisit de son épée qu'il tira du fourreau, le tua et lui coupa la tête. . . Et les hommes d'Israël et de Juda poussèrent des cris, et allèrent à la poursuite des Philistins, jusque dans la vallée . . . "

- **David a ôté la borne qui limitait la nation tout entière (I Sam. 18 : 5-7)**

Il a fini par augmenter la foi de toute la nation au point de croire qu'elle pouvait accomplir n'importe quoi

"David allait et réussissait partout où l'envoyait Saül; il fut mis par Saül à la tête des gens de guerre, et il plaisait à tout le peuple . . . "

- **David a ôté la borne avant d'occuper un poste officiel (I Sam. 17 : 37)**

Il n'a pas attendu de devenir roi pour grandir et pour s'exercer au leadership; il a commencé comme berger.

"L'Eternel, qui m'a délivré de la griffe du lion et de la patte de l'ours, me délivrera aussi de la main de ce Philistin."

- **David a senti que les autres essayaient de lui imposer leurs propres bornes (I Sam. 16 : 11, 17 : 28, 17 : 33-39)**

Saül et ses propres frères l'ont découragé; son père ne l'avait même pas fait venir devant Samuel.

"Saül dit à David: Tu ne peux pas aller te battre avec ce Philistin, car tu es un enfant . . . "

- **David a trouvé en Jonathan un co-équipier qui l'a aidé à ôter les bornes (I Sam. 18 : 1-3)**

Le seul co-équipier qu'il ait eu au commencement était Jonathan qui croyait tout à fait en lui

". . . l'âme de Jonathan fut attachée à l'âme de David, et Jonathan l'aima comme son âme. . . Jonathan fit alliance avec David, parce qu'il l'aimait . . . "

- **Le peuple faisait la différence entre les bornes de Saül et celles de David (I Sam. 18 : 7)**

David était reconnu pour être un leader et un guerrier supérieur à Saül - c'était une évidence pour tout le monde.

"Les femme qui chantaient se répondaient les unes aux autres, et disaient: Saül a frappé ses mille, -Et David ses dix mille."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Moïse choisit des hommes capables parmi tout Israël, et il les établit chefs du peuple, chefs de mille, chefs de cent, chefs de cinquante et chefs de dix. Ils jugeaient le peuple en tout temps; ils portaient devant Moïse les affaires difficiles, et ils prononçaient eux-mêmes sur toutes les petites causes." (Exode 18:25-26)

APPLICATION DE LA LOI... La réussite est plus grande lorsque les compétences de leadership sont renforcées.

AUTO-ÉVALUATION :

1. Quelles sont les bornes du leadership dans ma vie ?
2. Comment vais-je ôter ces bornes ? Que dois-je faire ?
3. Qui sont les personnes qui peuvent m'aider à ôter les bornes de ma vie ?
4. Quelles bornes ont été ôtées dans ma vie ?
5. Comment puis-je aider les autres à ôter les leurs propres bornes ?

La loi du COUVERCLE

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 15 : LOI 2 – LA LOI DE L'INFLUENCE

L'influence est la véritable mesure du leadership — ni plus, ni moins.

EXEMPLE : Josué

TEXTE : Nombres 13-14

Josué et Caleb étaient les seuls parmi les 12 espions revenant de la Terre Promise qui croyaient que les Israélites pouvaient vraiment conquérir le pays. Josué a commencé à appeler le peuple à aller de l'avant, mais hélas, il n'était pas en mesure de l'influencer. A ce tournant de sa vie, Josué n'avait pas la maturité qui lui aurait permis d'exercer de l'influence. Bien qu'il ait eu raison, il n'a pas pu persuader le peuple de suivre. Celui-ci ne regardait pas à lui, mais suivait les 10 autres espions. Par la suite, son succès irait grandissant proportionnellement à son leadership. Il fallait du temps pour exercer une influence plus profonde. Moïse était son mentor, et à la fin, après sa mort, il est devenu le leader naturel qui a introduit les Israélites dans la Terre Promise. Par la suite, le peuple l'a suivi et a respecté toutes les instructions qu'il lui a données.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

- **L'influence de Josué s'est accrue grâce à sa relation avec Moïse (Deut. 31 : 1-8, 23)**

Après avoir été formé par Moïse, non seulement Josué a peaufiné son savoir-faire, mais il a été désigné au peuple comme son dirigeant. Moïse a investi Josué de l'autorité nécessaire.

"Moïse appela Josué, et lui dit en présence de tout Israël: Fortifie-toi et prends courage, car tu entreras avec ce peuple dans le pays que l'Eternel a juré à leurs pères de leur donner, et c'est toi qui les en mettras en possession." (31:7)

- **L'influence de Josué s'est accrue grâce au temps et à la maturité (Nombres 14, Josué 18)**

Josué prononce les mêmes paroles en Nombres 14 qu'en Josué 18. La différence est qu'en Josué 18, ces paroles ont été adressées plus tard, à une autre génération par le même Josué qui avait mûri.

"Josué dit aux enfants d'Israël: Jusques à quand négligerez-vous de prendre possession du pays que l'Eternel, le Dieu de vos pères, vous a donné?" (18:3)

- **L'influence de Josué s'est accrue parce que c'était le bon moment (Josué 1 : 16-18)**

Quelquefois, un leader a peu d'influence jusqu'à ce que ses adeptes veuillent aller quelque part. C'est seulement lorsque les Juifs ont été fatigués de tourner en rond dans le désert qu'ils ont fait attention aux paroles de Josué.

"Ils répondirent à Josué, en disant: Nous ferons tout ce que tu nous as ordonné, et nous irons partout où tu nous enverras." (1:16)

- **L'influence de Josué s'est accrue parce qu'il avait de la patience et de l'intégrité (Josué 1 : 5-9)**

Josué a continué à croître patiemment même après que le peuple eut rejeté ses paroles en Nombres 13. Il a fait preuve de grande cohérence et de crédibilité jusqu'à ce que le peuple soit finalement prêt à le suivre.

"Nul ne tiendra devant toi, tant que tu vivras. Je serai avec toi, comme j'ai été avec Moïse; je ne te délaisserai point, je ne t'abandonnerai point. . . . Fortifie-toi seulement et aie bon courage, en agissant fidèlement selon toute la loi que Moïse, mon serviteur, t'a prescrite; ne t'en détourne ni à droite ni à gauche, afin de réussir dans tout ce que tu entreprendras." (1:5-7)

- **L'influence de Josué s'est accrue parce qu'il avait raison (Josué 23 : 1-11)**

Les paroles de Josué ont résisté à l'épreuve du temps. Son message n'a jamais changé et finalement, chacun a constaté qu'il avait raison.

"Depuis longtemps l'Eternel avait donné du repos à Israël, en le délivrant de tous les ennemis qui l'entouraient. Josué était vieux, avancé en âge. Alors Josué convoqua tout Israël . . . Il leur dit: Je suis vieux, je suis avancé en âge. Vous avez vu tout ce que l'Eternel, votre Dieu, a fait à toutes ces nations, devant vous. . . ." (23:1-3)

MYTHES RELATIFS AU LEADERSHIP ET A L'INFLUENCE

1. **Josué et le mythe du gestionnaire.**

Les leaders peuvent gérer, mais les gestionnaires ne sont pas des leaders.

Même comme l'un des espions qui était entré dans la Terre Promise, Josué n'était pas un simple gestionnaire, mais un leader. Un gestionnaire se serait contenté d'administrer les propriétés foncières que les Juifs possédaient à ce moment-là et de distribuer la manne de manière équitable. Josué était prêt à prendre de nouveaux territoires. Lui et Caleb étaient prêts à établir une stratégie et à embrasser la vision du progrès.

2. **Josué et le mythe de l'entrepreneur.**

Les leaders peuvent faire preuve d'esprit d'entreprise, mais les entrepreneurs ne sont pas nécessairement des leaders

Josué n'était pas un entrepreneur travaillant à son compte, mais un leader. Il n'irait pas de l'avant sans le peuple, bien que celui-ci ait été une source d'agacement pour lui et pour Moïse. En dépit du fait qu'il aurait certainement pu avancer beaucoup plus rapidement seul, il a attendu patiemment pendant 40 ans que la nouvelle génération se lève, et ensuite, il est entré dans le pays avec elle.

3. **Josué et le mythe du pionnier.**

Les leaders peuvent être des pionniers, mais souvent, les pionniers ne sont pas des leaders.

Josué n'était pas le premier leader d'Israël. Il a grandi avec un pionnier, ayant été formé par Moïse. Toutefois, c'était un leader de la deuxième génération qui avait suivi le pionnier - et il comprenait la différence. Etre le premier ne signifie pas nécessairement que vous pouvez entraîner les autres avec vous. Josué n'était pas le premier leader à avoir conduit le peuple à travers le désert, mais il a été le premier à finir le travail.

4. **Josué et le mythe de la connaissance.**

Les leaders ont des connaissances, mais la connaissance ne fait pas un leader

Il ne fait aucun doute que Josué possédait une grande intelligence, mais c'était son cœur, et non pas son esprit qui donnait l'impulsion à son leadership. Son courage l'a conduit à tenter des exploits militaires qui défiaient la logique. La compassion de son cœur lui a permis de rester avec un peuple obstiné jusqu'à ce qu'il soit convaincu qu'il pouvait prendre chaque pouce de terrain de la terre promise.

5. **Josué et le mythe du poste.**

Les leaders peuvent occuper des postes importants, mais le poste ne fait pas le leader.

Bien que finalement Josué ait reçu de Moïse l'autorité nécessaire pour être le prochain leader d'Israël, il dirigeait déjà depuis bien longtemps avant d'occuper officiellement le poste de leader. Il avait été choisi comme espion à cause des capacités de leadership qu'il avait démontrées dans sa tribu. Il a été choisi comme chef militaire d'Israël à cause de ces mêmes capacités en tant que soldat. Et il a été choisi comme leader de la nation à cause des qualités dont il avait fait preuve étant le protégé de Moïse.

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Vous êtes le sel de la terre . . . Vous êtes la lumière du monde. Une ville située sur une montagne ne peut être cachée; . . . Que votre lumière luise ainsi devant les hommes, afin qu'ils voient vos bonnes œuvres , et qu'ils glorifient votre Père qui est dans les cieux." (Matthieu 5:13-16)

"Soyez mes imitateurs, comme je le suis moi-même de Christ." (1 Corinthiens 11:1)

"Connaissant donc la crainte du Seigneur, nous cherchons à convaincre les hommes" (2 Corinthiens 5:1)

APPLICATION DE LA LOI... Réviser les « 5 niveaux de Leadership » dans la leçon 2.

AUTO-ÉVALUATION :

1. Quel est mon niveau d'influence auprès des leaders de mon organisation ?
2. Quel est mon niveau d'influence auprès des personnes qui me suivent dans mon organisation ?
3. Qui sont les 10 personnes les plus influentes dans mon organisation ?
4. Ai-je une influence sur les personnes influentes ?

La loi de l'Influence

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 16 : LOI 3 – LA LOI DU PROCESSUS

Le leadership ne se développe pas en un jour, mais jour après jour.

EXEMPLE : JOSEPH

TEXTE : Genèse 37-45

Quand il était adolescent, Joseph a eu un rêve divin. Dieu lui a en effet révélé qu'un jour, il jouerait un rôle de leadership important. Même ses frères aînés se soumettraient à lui. Toutefois, des années de préparation étaient nécessaires pour qu'il soit prêt. Il fallait que l'orgueil et l'immaturité de sa jeunesse soient épurés à mesure qu'il devenait un homme digne de vivre la réalisation de ses rêves. Joseph est passé progressivement d'étape en étape, du puits à la prison et de la prison au palais, chaque lieu représentant une étape du processus de sa croissance. Il devenait peu à peu le leader que Dieu voulait qu'il soit. Il avait 30 ans lorsqu'il devint le deuxième homme du royaume après le pharaon. Au moins 23 ans s'étaient écoulés entre l'épisode du puits et celui du palais lorsque ses frères lui ont rendu visite en Egypte pour obtenir de la nourriture de lui. C'était un homme transformé. Sa préparation n'avait pas été circonscrite à un événement mais s'était déroulée dans le cadre d'un processus. Il avait été préparé dans une marmite à cuisson lente et non pas dans un four à micro-ondes. C'était un marathon (une course d'endurance) et non pas un sprint.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

- **Joseph a eu besoin de temps pour mûrir**
Lorsque Dieu s'est révélé en rêve au jeune Joseph, celui-ci n'était qu'un adolescent. Il ne fait aucun doute qu'il ait eu le don du leadership, mais ce don était encore immature. Il fallait du temps et de l'expérience pour qu'il produise, en son temps, le leader mûri.
- **Joseph a eu besoin d'être mis à l'épreuve et brisé pour résoudre son problème d'orgueil.**
Joseph avait décidé de partager avec ses frères le rêve que Dieu lui avait envoyé, mouvement qui a coûté cher à son bien-être personnel. Il semble qu'il avait besoin d'être mis à l'épreuve et que son orgueil soit brisé. Dieu l'a fait en lui enlevant son statut de privilégié et en le faisant devenir esclave en Egypte.
- **Joseph savait que auto-promotion ne peut jamais remplacer la promotion divine**
Finalement, Joseph a appris que le vrai progrès se produit seulement lorsque Dieu en est la source. Il a donc décidé de travailler fidèlement pour Potiphar jusqu'à ce qu'il soit évident que "Dieu était avec lui". A chaque fois, son statut de privilégié lui a été rendu. Joseph regardait à Dieu pour la promotion.
- **Joseph était déterminé à accorder de la valeur aux personnes avec un caractère difficile et à les traiter comme des instruments divins.**
Joseph a eu de nombreuses occasions de s'aigrir contre les gens : ses frères, les marchands d'esclaves, la femme de Potiphar, les compagnons de cellule libérés

qui l'ont oublié en prison. Chaque fois, il a surmonté son amertume en voyant Dieu dans le combat et les offenseurs comme des instruments.

- **Joseph savait que Dieu ne pourrait jamais l'utiliser avant qu'il ait été mis à l'épreuve et qu'il ait fait ses preuves.**

L'une des raisons qui a permis à Joseph de devenir un leader en Egypte, c'est qu'il a réussi à chacune des épreuves que la vie lui avait réservées. Son leadership avait été éprouvé lorsqu'il a pris sa charge auprès du Pharaon. Il avait enduré le stress et les calamités et ses expériences lui avaient donné la sagesse dont il avait besoin.

- **La loi du processus permettait à Joseph de voir son rôle dans le plan de Dieu (en Egypte).**

Joseph savait que Dieu dirigeait son voyage vers le leadership. Lorsqu'il a révélé son identité à ses frères, il leur a dit : "Vous aviez formé le projet de me faire du mal, Dieu l'a changé en bien". Il voyait le déroulement des événements en gros plan et reconnaissait la nécessité du processus pour devenir un leader efficace.

L'HISTOIRE DE JOSEPH ILLUSTRE LES 4 PHASES DE LA CROISSANCE DU LEADERSHIP

1. Phase 1 : j'ignore ce que j'ignore (Genèse 37 : 1-11)

Lorsque Joseph avait tout juste 17 ans, il a commencé à recevoir des messages lui annonçant qu'il était quelqu'un de spécial et que Dieu allait l'utiliser d'une manière inhabituelle. Son père avait un faible pour lui et lui avait donné un manteau; ensuite il a eu un rêve à propos de son futur rôle de dirigeant. Par erreur, il l'a partagé avec ses frères qui étaient jaloux. Ils ne l'aimaient pas et ont commencé à grogner contre lui. Mais Joseph comprenait-il ce qui se passait ? Il n'avait aucun indice lui permettant de comprendre. Il a ensuite eu un deuxième rêve et l'a partagé avec toute sa famille. Tout le monde s'est mis à le combattre, y compris son père. Joseph était sur la voie de la préparation au leadership, mais n'était pas conscient de ce qu'il ignorait. Il faisait et disait des choses sans comprendre la problématique humaine à laquelle il était confronté.

2. Phase 2 : Je sais ce que J'ignore je suis conscient de mon ignorance) (Genèse 39-40)

Plus tard, Joseph s'est retrouvé esclave en Egypte. C'est au cours des premières années qu'il est passé à la seconde phase de la croissance du leadership. Il a commencé à prendre conscience de ce qu'il ne savait pas. Dieu était avec lui et il réussissait dans tout ce qu'il faisait. C'est pourtant à cette époque-la qu'il a été trahi par ses collègues. La femme de pharaon, son échanson et son panetier se sont montrés sous leur vrai jour et Joseph a appris une leçon sur la nature et les relations humaines ainsi que sur le leadership. Il ne pouvait pas comprendre leur tromperie et leur apathie. Il se demandait comment ses compagnons de cellule pouvaient oublier ce qu'ils avaient promis. Cependant, il remettait toutes choses entre les mains du Seigneur et croyait que Dieu l'utiliserait pour sa gloire. Il a mûri pendant le temps qu'il a passé en prison.

3. Phase 3 : Je sais et je grandis et cela commence à se voir (Genèse 41 : 14-37)

Joseph aborde la troisième phase de la croissance du leadership à l'âge de 30 ans environ. Il avait été appelé par le pharaon pour lui interpréter son rêve, et il l'a fait avec précision. C'était un rêve concernant 7 années d'abondance et 7 années de famine. Joseph en comprit l'application et même la chronologie. Il expliqua au pharaon ce qu'il fallait faire pendant les 7 années d'abondance et comment il devait charger un leader sage et doué de discernement de s'occuper des réserves de nourriture. Joseph avait compris que les peuples de la terre entière viendraient en Egypte pour leur acheter de la nourriture (41 : 57). C'est à ce moment-là que le pharaon a établi Joseph comme responsable des réserves de nourriture et que celui-ci a commencé à s'épanouir dans son rôle de leadership.

4. Phase 4 : Je vais de l'avant, simplement à cause de ce que je sais (Genèse 50 : 18-21)

Lors de cette phase finale, Joseph était dans la force de l'âge. Il remplissait ses fonctions avec la sagesse et l'expérience du leadership acquises pendant de longues années. Il vivait dans l'intimité avec Dieu et possédait une perspective divine de la vie. Son leadership coulait comme de source et était devenu sa seconde nature. En fait, comme il était occupé à distribuer de la nourriture à des groupes de gens venus de partout sur la terre, sa propre famille est venue à lui, ne sachant pas qu'il était le responsable de cette distribution. Le rêve dont il leur avait parlé quand il était adolescent en était venu à se réaliser. Maintenant, ceux qui avaient douté de lui, qui l'avaient battu et vendu comme esclave avaient besoin de son aide. Il avait la chance de se venger. Tout le monde en Egypte l'aurait compris. Mais Joseph a choisi de leur pardonner et de satisfaire leur besoin de nourriture. Pourquoi ? Parce que ce n'était plus simplement Joseph le petit frère, mais Joseph le leader. Ses actions découlaient de son caractère. Il a fait ce qui était juste, même si c'était difficile. Il possédait une perspective divine des choses : "Vous aviez formé le projet de me faire du mal, Dieu l'a transformé en bien pour accomplir ce qui arrive aujourd'hui et pour sauver la vie d'un peuple nombreux".

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Confie-toi en l'Eternel, et pratique le bien; Aie le pays pour demeure et la fidélité pour pâture . . . Garde le silence devant l'Eternel, et espère en lui; Ne t'irrite pas. . .Car les méchants seront retranchés, et ceux qui espèrent en l'Eternel posséderont le pays. . .L'Eternel affermit les pas de l'homme, et il prend plaisir à sa voie." (Psaume 37:3-9, 23)

"Tant que la terre subsistera, les semailles et la moisson, le froid et la chaleur, l'été et l'hiver, le jour et la nuit ne cesseront point." (Genèse 8: 22)

"Voici, le laboureur attend le précieux fruit de la terre, prenant patience à son égard, jusqu'à ce qu'il ait reçu les pluies de la première et de l'arrière-saison. Vous aussi, soyez patients, affermissez vos cœurs, car l'avènement du Seigneur est proche. . .Prenez, mes frères, pour modèles de souffrance et de patience les prophètes qui ont parlé au nom du Seigneur. Voici, nous disons bienheureux ceux qui ont souffert patiemment. Vous avez entendu parler de la patience de Job, et vous avez vu la fin que le Seigneur lui accorda, car le Seigneur est plein de miséricorde et de compassion." (Jacques 5:7-11).

APPLICATION DE LA LOI... Nous surestimons l'évènement et sous-estimons le processus

Le leadership comporte plusieurs facettes :

1. Les compétences
2. L'expérience
3. La maturité
4. Les relations
5. Le moment propice
6. La culture
7. La formation
8. L'attitude

Le secret de notre réussite se trouve dans notre agenda quotidien.

Que peut-on découvrir dans notre agenda quotidien ?

1. Des priorités
2. Une passion
3. Des capacités
4. Des relations
5. Une attitude
6. Une discipline personnelle
7. Des qualités émotionnelles
8. Un niveau d'influence
9. Une vision

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Quels sont les évènements que vous avez vécus et qui vous ont aidé à résoudre des problèmes de leadership ? Faites une liste des évènements et des problèmes auxquels vous avez été confrontés. Comment avez-vous grandi à travers ces évènements et problèmes ?
- b) Dans ma croissance en tant que leader, quels sont les processus (leçons) dont Dieu continue à me parler avec insistance ? Que dois-je réapprendre ?
- c) En quoi je ressemble à Joseph ? En quoi je suis différent ?

La loi du Processus

4. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
5. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
6. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 17 : LOI 4 – LA LOI DE LA NAVIGATION

N'importe qui peut barrer un navire, mais pour tracer le cap, il faut un leader.

EXEMPLE : NEHEMIE

TEXTE : Néhémie 1-6

Néhémie, échanson d'un roi étranger avait quelque peu compris la loi de la navigation. Les murailles entourant la ville de Jérusalem étaient tombées en ruines depuis des années. Mais avec un bon leader responsable des opérations, elles pouvaient et elles allaient être rebâties en 52 jours. Dès que Néhémie eut placé les ouvriers aux endroits convenables, ils ont tous travaillé avec succès jusqu'à ce que le travail soit terminé. Mais il a cependant fallu un "navigateur-planificateur" pour que ce travail d'équipe puisse réussir. Il y avait toujours eu beaucoup d'ouvriers. Ce dont ils avaient besoin, c'était un leader pour tracer la marche à suivre. Zorobabel avait ouvert la voie à la restauration du temple de Jérusalem, Esdras, à celle du culte à Jérusalem. Maintenant, il fallait un nouveau planificateur pour restaurer les murailles de Jérusalem. Néhémie a fait ce que n'importe quel grand leader aurait fait. Il a vu les besoins (ce que d'autres pouvaient faire également), mais il a ensuite établi une stratégie et a recruté une équipe pour la mettre en œuvre. En un temps record, il a fait faire le travail.

COMME NAVIGATEUR, NEHEMIE A FRANCHI LES ETAPES SUIVANTES :

1. Identification au problème (1 :4)

La première étape de Néhémie consistait à s'enquérir du statut des Juifs et de l'état des murailles entourant la ville. Quand il a appris la nouvelle que les murailles étaient en ruines et que le nom de Dieu était profané, il a pleuré. L'échanson s'identifiait au problème lointain.

"Lorsque j'entendis ces choses, je m'assis, je pleurai, et je fus plusieurs jours dans la désolation. Je jeûnai et je priai devant le Dieu des cieux."

2. Intercession pour le peuple (1 : 5-11)

Sa deuxième étape a consisté à se mettre à genoux et à prier. Il a intercédé pour le peuple et pour les besoins qui restaient insatisfaits. Il n'allait pas s'avancer avec un plan à priori, avant de s'adresser d'abord à Dieu pour le supplier de lui accorder sa sagesse et d'intervenir. C'est lors de cette étape même qu'il a eu son plan.

"Et je dis: O Eternel, Dieu des cieux. . . .Que ton oreille soit attentive et que tes yeux soient ouverts: écoute la prière que ton serviteur t'adresse en ce moment jour et nuit pour tes serviteurs les enfants d'Israël. . . ."

3. Interaction avec les pouvoirs en place (2 : 1-6)

Ensuite, Néhémie a rencontré les acteurs clés qui pouvaient déclencher quelque chose. Il a rencontré le roi et a obtenu son engagement à financer la reconstruction de la muraille. Il s'est également assuré un passage vers Jérusalem ainsi que toutes les ressources dont il aurait besoin pour y arriver.

"Et je répondis au roi: Que le roi vive éternellement! Comment n'aurais-je pas mauvais visage, lorsque la ville où sont les sépulcres de mes pères est détruite. . . .Si le roi le

trouve bon et si ton serviteur lui est agréable, envoie-moi en Juda. . .pour que je la rebâtisse."

4. **Inspection des propriétés (2 : 11-16)**

Lors de l'étape suivante, il a mesuré l'ampleur du défi à relever. Arrivé là, il a déterminé la quantité d'ouvriers dont il aurait besoin, les dons que ceux-ci devraient posséder et comment il devrait les poster pour finir le travail efficacement.

"J'arrivai à Jérusalem, et j'y passai trois jours. . . Je sortis de nuit par la porte de la vallée

. . .et vers la porte du fumier, considérant les murailles en ruines. . . ."

5. **Faire part du but poursuivi (2 : 17-18)**

Ensuite, Néhémie a rassemblé les ouvriers potentiels et leur a communiqué sa vision, le sens de la mission et leur a fait savoir pourquoi il était si important de restaurer les murailles de Jérusalem. Ils ont alors entrevu les ramifications spirituelles du projet et l'ont accepté.

"Je leur dis alors: Vous voyez le malheureux état où nous sommes. . .Et je leur racontai comment la bonne main de mon Dieu avait été sur moi, et quelles paroles le roi m'avait adressées. Ils dirent: Levons-nous, et bâtissons! "

6. **Exécution du plan (3 : 1-32)**

Finalement, il a réparti les hommes et les tâches de la manière qui convenait, plaçant les hommes au travail en face de leur propre maison, ce qui allait les inciter fortement à réaliser un travail de bonne qualité. Il a ainsi mis à exécution le plan même qu'il avait conçu deux mois plus tôt.

"Eliashib, le grand sacrificateur, se leva avec ses frères les sacrificateurs, et ils bâtirent la porte des brebis. . . .A côté d'Eliashib bâtirent les hommes de Jéricho; à côté de lui bâtit aussi Zaccur, fils d'Imri. . . ."

POUR SA NAVIGATION, NEHEMIE UTILISE LES PRINCIPES SUIVANTS :

1. **Principe de la simplification.**

Il a organisé les hommes en groupes naturels : les familles.

2. **Principe de la participation.**

Il a identifié ceux qui étaient prêts et s'y est mis avec eux

3. **Principe de la délégation.**

Il a donné aux ouvriers les tâches qui leur convenaient le mieux.

4. **Principe de la motivation.**

Il a posté les ouvriers en face de leur propre maison

5. Principe de la coopération.

Il a encouragé le travail d'équipe et l'effet de synergie parmi eux

6. Principe de l'affirmation.

Il connaissait le pouvoir des paroles d'appréciation et de reconnaissance et l'a exercé.

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Quand il n'y a pas de révélation, le peuple est sans frein. . . ." (Proverbes 29:18)

"Car, lequel de vous, s'il veut bâtir une tour, ne s'assied d'abord pour calculer la dépense et voir s'il a de quoi la terminer, de peur qu'après avoir posé les fondements, il ne puisse l'achever, et que tous ceux qui le verront ne se mettent à le railler, en disant: Cet homme a commencé à bâtir, et il n'a pu achever?" (Luc 14:28-30)

APPLICATION DE LA LOI...

Le leader voit plus que les autres.

Le leader voit plus loin que les autres.

Le leader voit avant les autres.

Neuf étapes pour planifier à l'avance

1. Prédéterminez un plan d'action.
2. Etablissez vos priorités.
3. Ajustez vos priorités.
4. Informez votre personnel clé.
5. Accordez du temps à l'acceptation.
6. Dirigez l'action.
7. Envisagez les problèmes (le mouvement entraîne des frictions).
8. Visez toujours les réussites.
9. Révissez quotidiennement votre planning.

Le secret de la loi de la Navigation : LA PRÉPARATION.

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Suis-je plutôt un navigateur ou un exécuteur? Les autres se tournent-ils naturellement vers moi pour élaborer un plan, ou bien se tournent-ils vers les autres ?
- b) Pensez à un projet actuel dans votre ministère. Que puis-je apprendre de Néhémie concernant le plan d'attaque? Suis-je dans une de ces étapes ?
- c) Lequel de ces principes j'applique bien? Lequel j'applique mal ?

- d) Qu'est-ce qui m'empêche de tracer la voie pour mon église ou pour mon ministère?

La loi de la Navigation

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 18 : LA LOI DE LA PERSONNALITÉ

Quand le véritable leader parle, les gens écoutent.

EXEMPLE : DANIEL

TEXTE : Daniel 5 (Actes 27 : 9-11, 21-25, 30-44)

Pendant les premières années de sa vie d'adulte, Daniel était un homme de la diaspora juive vivant à Babylone. Cependant, 3 rois, chacun à leur tour, l'ont invité à venir leur parler de questions concernant l'avenir. Chaque fois, ils ont écouté avec beaucoup d'attention les paroles de Daniel. Finalement, quand on l'a amené devant le roi Belchatsar, il était complètement en-dehors du cercle du pouvoir. En fait, il n'occupait plus de fonction comme "homme sage" ou conseiller au palais. (La reine mère a même dû rappeler à Belchatsar l'existence de Daniel). Dans l'histoire, le roi s'est adressé à Daniel comme un homme tout puissant (v. 13-16). Il tenait tellement à entendre Daniel qu'il lui avait offert une récompense. Mais Daniel était désintéressé. Il n'était pas non plus poussé par le désir de plaire aux hommes. De même que l'apôtre Paul en Acte 27, Daniel était un homme dont les paroles étaient lourdes de sens, en dépit du fait qu'il appartenait à la diaspora. (Paul était détenu à bord d'un navire quand il a pris la situation en main). Quand Daniel a parlé, tout le monde a écouté.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Qu'est-ce qui fait que les gens nous écoutent ? Voici ce qui donnait du poids aux paroles de Daniel :

1. **Relations : les gens nous écoutent à cause des personnes que nous connaissons**

Daniel avait la réputation de connaître le Dieu d'Israël. C'est ce qui lui a valu un statut privilégié auprès des rois.

2. **Sacrifice : les gens nous écoutent à cause de ce que nous avons souffert.**

Il a renoncé à ses droits de manger la nourriture riche du roi. Il a vécu une vie modèle par ce qu'il a souffert et par les sacrifices consentis.

3. **Caractère : les gens nous écoutent à cause de notre intégrité.**

Il était irréprochable et digne de confiance même lorsqu'il a dû faire des remontrances au roi. "Digne de confiance" signifie inattaquable, irréprochable.

4. **Pertinence : les gens nous écoutent parce que nous nous identifions à leurs besoins.**

Il vivait avec le peuple babylonien et s'identifiait à ses luttes. Il comprenait leur style de vie.

5. **Perspicacité : les gens nous écoutent à cause de ce que nous savons.**

Il possédait une sagesse supérieure en matière de rêves et de visions. C'était à lui que les rois faisaient appel lorsqu'ils étaient dans des périodes de confusion. .

6. Transparence : les gens nous écoutent à cause de notre transparence authentique.

Sa vie était un livre ouvert. Il ne cachait rien : ni de sa foi ni de ses désirs. L'image extérieure que l'on percevait de lui correspondait à sa véritable personnalité.

7. Expérience : les gens nous écoutent à cause de nos réussites dans le passé.

Sa crédibilité découlait des années vécues dans un pays étranger et du fait d'avoir tenu bon dans des circonstances difficiles.

8. Humilité : les gens nous écoutent lorsque nous incarnons la douceur.

Il était humble et soumis aux autorités. Le courant passait parce qu'il ne parlait jamais avec prétention.

9. Compétence : les gens nous écoutent à cause de nos capacités et de notre expertise.

Il était capable de faire certaines choses mieux que n'importe qui d'autre. Il avait des capacités qui étaient recherchées.

10. Courage : les gens nous écoutent lorsque nous faisons preuve de conviction.

Il n'était la marionnette de personne. Il avait des convictions pour lesquelles il était prêt à mourir.

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Les lèvres du juste dirigent beaucoup d'hommes, Et les insensés meurent par défaut de raison." (Proverbes 10:21)

APPLICATION DE LA LOI...

- Les leaders qui occupent de hautes fonctions possèdent un titre, mais n'ont pas toujours des partisans.
- Les véritables leaders ont des partisans, mais ne possèdent pas toujours un titre.
- Les leaders qui occupent de hautes fonctions influencent d'autres personnes ayant des responsabilités.
- Les véritables leaders ont une influence sur tout le monde.

Caractéristiques d'un véritable leader :

Les véritables leaders le deviennent grâce à leur caractère – qui ils sont.

Les véritables leaders le deviennent grâce à leurs relations – qui ils connaissent.

Les véritables leaders le deviennent grâce à leurs connaissances – ce qu'ils savent.

Les véritables leaders le deviennent grâce à l'intuition – ce qu'ils ressentent.

Les véritables leaders le deviennent grâce à leur expérience – ce qu'ils ont vécu.

Les véritables leaders le deviennent grâce à leurs réussites – ce qu'ils ont fait.

Les véritables leaders le deviennent grâce à leur capacité – ce qu'ils peuvent faire.

AUTO-ÉVALUATION

- a) Pourquoi les personnes m'écoutent ? Quelles raisons est-ce que je leur donne pour le faire ?
- b) Les personnes suivaient Daniel même quand il était un inconnu. Est-ce que les autres personnes en dehors de mon ministère m'écoutent ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- c) Qu'est-ce qui me donne de la crédibilité aux yeux des autres ?
- d) Comment puis-je augmenter cette crédibilité ?

La loi de la Personnalité

- 7. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
- 8. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
- 9. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 19 : LOI 6 – LOI DU TERRAIN FERME

La confiance est le fondement du leadership

EXEMPLE : SAMSON

TEXTE : Juges 15 : 1-20

Samson a appris à ses dépens que la confiance est le fondement de tout vrai leadership. Samson est un bon exemple de mauvais leader. Il était impétueux, changeant, luxurieux, maussade, émotif et très imprévisible. Il était fort en muscles, mais faible de la colonne vertébrale (en réalité Samson était un colosse aux pieds d'argile). Il a démontré l'importance de cette loi en la violant. Dans ce passage, les intentions de Samson sont mises en doute par les Philistins, par son beau-père et même par les hommes de Juda. Personne n'est sûr de pouvoir lui faire confiance. A ce tournant de son leadership, il ne pouvait pas contrôler son propre pouvoir. Il avait couché avec plusieurs femmes. Il avait trompé les gens. Il en avait tué d'autres dans des accès de colère. En conséquence, il était devenu un apatride. Il n'est pas surprenant que sa chute ait été causée par une femme nommée Dalila. Elle l'a séduit en le prenant par son point faible et l'a porté à lui révéler le secret de sa force physique. Ce qui était un secret entre Dieu et lui. Il l'a trompée plusieurs fois en se jouant d'elle, mais elle l'a finalement battu à son propre jeu de la tromperie. Il est la preuve que les renégats font de mauvais entraîneurs. Personne ne se fiait à lui, donc personne ne le suivait comme leader.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Juges 14-16 : Samson nous permet de discerner quels sont les signes d'un leader en difficultés :

1. Ils n'ont pas résolu la question des faiblesses criantes de leur tempérament (Juges 16 :1)

Pendant de nombreuses années, Samson a été aux prises avec l'immoralité sexuelle. Il était connu pour fréquenter les prostituées. Son manque de contrôle sur ses débordements l'a conduit à céder aux insistances de Dalila.

"Samson partit pour Gaza; il y vit une femme prostituée, et il entra chez elle."

2. Ils comptent sur la ruse pour leur propre sauvegarde (Juges 16 : 6-10)

Samson était connu pour utiliser des devinettes afin de prouver qu'il était plus malin que les autres. Il n'était pas complètement franc (il était souvent ambigu), ce qui, par la suite, a conduit à la défiance et à la trahison de la part des Juifs.

"Delila dit à Samson: Dis-moi, je te prie, d'où vient ta grande force, et avec quoi il faudrait te lier pour te dompter. Samson lui dit: Si on me liait avec sept cordes fraîches, qui ne fussent pas encore sèches, je deviendrais faible. . . ."

3. Ils ont un caractère impulsif et agissent sous l'empire des caprices ou des impulsions (Juges 15 : 7-8)

Samson avait à son passif un comportement colérique et versatile c'est-à-dire changeant.

Son tempérament impulsif pouvait être utilisé pour le bien (il pouvait mettre en pièces un

armée entière) ou pour le mal (il s'est marié prématurément).

"Samson leur dit: Est-ce ainsi que vous agissez? Je ne cesserai qu'après m'être vengé de vous. Il les battit rudement. . . ."

4. **Ils jouent avec leur poste d'influence (Juges 14 : 12-13)**

Samson allait à nouveau parier sur ses possessions en utilisant des devinettes. Par la suite,

ceci allait se retourner contre lui quand il jouerait aux devinettes avec Dalila à propos de l'origine de sa force.

"Samson leur dit: Je vais vous proposer une énigme. Si vous me l'expliquez pendant les sept jours du festin, et si vous la découvrez, je vous donnerai trente chemises et trente vêtements de rechange. . . ."

5. **Ils peuvent être trompés, spécialement dans les domaines où ils font preuve d'aveuglement (Juges 16 : 15-17)**

Finalement, Samson a trouvé son maître. Ironie du sort, le roi de la tromperie, qui se jouait si bien des autres a été trompé par une femme. Les femmes étaient son talon d'Achille (son point faible).

"Elle lui dit: Comment peux-tu dire: Je t'aime! Puisque ton cœur n'est pas avec moi? Voilà trois fois que tu t'es joué de moi, et tu ne m'as pas déclaré d'où vient ta grande force. Comme elle était chaque jour à le tourmenter et à l'importuner par ses instances, son âme s'impacienta à la mort, il lui ouvrit tout son cœur. . . ."

6. **Ils sont enclins à faire mauvais usage des dons reçus de Dieu (Juges 15 : 1-8)**

Samson considérait la force exceptionnelle que Dieu lui avait accordée comme normale, comme quelque chose qui allait de soi. Lorsque sa femme a été donnée à quelqu'un d'autre, il s'est vengé, ce qui a provoqué la mort de son beau-père et de sa belle-sœur

"J'ai pensé, dit-il, que tu avais pour elle de la haine, et je l'ai donnée à ton compagnon . . . Samson s'en alla. Il attrapa trois cents renards, et prit des flambeaux; puis il tourna queue contre queue, et mit un flambeau entre deux queues, au milieu. Il alluma les flambeaux, lâcha les renards dans les blés des Philistins. . . . Les Philistins dirent: Qui a fait cela? On répondit: Samson. . . . Et les Philistins montèrent, et ils la brûlèrent (*la femme de Samson*), elle et son père."

7. **Ils sont plus préoccupés par leur apparence que par ce qu'ils sont (Juges 15 : 9-12)**

Une bonne part du leadership exercé par Samson était d'ordre réactionnaire. Lorsque les Israélites l'ont appréhendé, il a préféré être livré aux Philistins plutôt que tué par eux (les Israélites) à cause de ce que cela pourrait avoir l'air.

"Sur quoi trois mille hommes de Juda descendirent. . . et dirent à Samson: Ne sais-tu pas que les Philistins dominent sur nous? Que nous as-tu donc fait? Il leur répondit: Je les ai traités comme ils m'ont traité. Ils lui dirent: Nous sommes descendus pour te lier, afin de te livrer entre les mains des Philistins. Samson leur dit: Jurez-moi que vous ne me tuerez pas."

8. On peut les corrompre (ils sont corruptibles) (Juges 16 : 17-18)

Finalement, Dalila a trouvé quel était son prix et l'a acheté. Elle l'a séduit et l'a amené à lui dire "tout ce qui était dans son cœur" bien qu'elle ait été au service de l'ennemi.

"Il lui ouvrit tout son cœur. . . ."

CE QUE LES PARTISANS VEULENT CHEZ UN LEADER :

1. Ils veulent trouver du CARACTÈRE chez leur leader.
2. Ils veulent trouver de la COMPÉTENCE chez leur leader.
3. Ils veulent trouver de la COMPASSION chez leur leader.
4. Ils veulent trouver un ENGAGEMENT chez leur leader.
5. Ils veulent sentir une CONNEXION avec leur leader.
6. Ils veulent apporter leur CONTRIBUTION à leur leader.
7. Ils veulent trouver de la CONTRITION chez leur leader.
8. Ils veulent sentir des CONVICTIONS chez leur leader.
9. Ils veulent se rallier à une CAUSE avec leur leader.
10. Ils veulent trouver de la COHÉRENDE chez leur leader.
11. Ils veulent sentir de la CONFIANCE chez leur leader.
12. Ils veulent sentir du COURAGE chez leur leader.

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"La réflexion veillera sur toi, l'intelligence te gardera." (Proverbes 2:11)

"J'ai marché à votre tête, depuis ma jeunesse jusqu'à ce jour. Me voici! Rendez témoignage contre moi, en présence de l'Eternel et en présence de son oint. De qui ai-je pris le bœuf, et de qui ai-je pris l'âne? Qui ai-je opprimé, et qui ai-je traité durement? De qui ai-je reçu un présent, pour fermer les yeux sur lui? Je vous le rendrai." (1 Samuel 12:2-3)

"Donnez-nous une place dans vos cœurs! Nous n'avons fait tort à personne, nous n'avons ruiné personne, nous n'avons tiré du profit de personne." (2 Corinthiens 7:2)

APPLICATION DE LA LOI...

Deux exigences pour bâtir la confiance :

1. Cohérence dans le CARACTÈRE.
2. Cohérence dans la COMPÉTENCE.

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Samson portait dans son caractère des faiblesses manifestes dont il ne s'est jamais occupé. Quelles sont mes faiblesses ? Est-ce que je m'en occupe ?
- b) Suis-je préoccupé par l'image ? Ai-je compromis mon intégrité pour sauver mon image ?
- c) Samson est une illustration négative de cette loi du leadership. Puis-je citer un exemple positif ?
- d) Les personnes me font-elles confiance sans hésitation ? Comment puis-je mesurer cette confiance ?

LA LOI DU TERRAIN FERME

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 20 : LOI 7 – LA LOI DU RESPECT

Les gens suivent naturellement des leaders plus forts qu'eux.

EXEMPLE : DEBORA

TEXTE : JUGES 4 : 4-16

Débora est un exemple classique qui illustre la loi du respect, parce que, de son temps, très peu de postes de leadership étaient confiés à des femmes. Les hommes ne suivaient pas naturellement les femmes. Cependant, ses dons de leadership forçaient le respect des hommes et des femmes. Même Barak, le chef militaire des tribus du nord d'Israël a sollicité son aide lorsqu'elle lui a lancé le défi d'attaquer Canaan. En fait, il a accepté le défi à condition qu'elle se joigne à lui. Le fait que Barak avait besoin de l'aide d'une femme allait ternir les honneurs qui lui seraient dus en cas de victoire sur Canaan; néanmoins, il voulait qu'elle soit à ses côtés. Ensemble, ils ont battu l'ennemi. En Juges 5 : 7, Débora est décrite comme une "mère" pour le peuple d'Israël. Elle combinait à la fois courage et sollicitude, ce qui lui valait le respect de chacun. De manière claire, Débora illustre la loi du respect. C'était le leader le plus fort de son temps. Même les autres leaders reconnus en Israël la suivaient.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Débora a rendu cette loi opérationnelle pour elle parce que :

- **Elle établissait des relations avec ses partisans (Juges 4 : 6-8)**

Débora a convoqué Barak à ses côtés et lui a personnellement confié la mission de travailler avec elle. Elle a établi une relation avec Barak qui avait besoin d'elle à l'heure de la bataille. Elle ne l'a pas tout simplement envoyé à la guerre, mais elle y est allée avec lui.

"Elle répondit: J'irai bien avec toi . . ."

- **Elle traçait des feuilles de route pour ses partisans (Juges 4 : 6-7)**

Elle n'a pas simplement dit à Barak d'aller se battre, mais elle lui a fourni un plan d'attaque. Alors qu'elle le chargeait de cette mission, elle a déterminé le moment et l'endroit où la bataille aurait lieu et qui y serait impliqué.

"Elle envoya appeler Barak, et elle lui dit: N'est-ce pas l'ordre qu'a donné l'Eternel, le Dieu d'Israël? Va, dirige-toi sur le mont Thabor . . . et j'attirerai vers toi, Sisera, chef de l'armée de Jabin . . . et je le livrerai entre tes mains."

- **Elle était réceptive envers ses partisans (Juges 4 : 8-10)**

Elle était très réceptive envers ceux en qui elle investissait. Elle comprenait leurs besoins. Lorsque Barak lui a dit ce qu'il lui fallait pour être disposé à exécuter le plan, elle le lui a fourni. Elle ne se contentait pas de fixer les buts, mais elle donnait aux autres ce qui leur était nécessaire pour atteindre ces buts.

"Barak lui dit: Si tu viens avec moi, j'irai; mais si tu ne viens pas avec moi, je n'irai pas. .
Et Débora se leva, et elle se rendit avec Barak à Kédesch."

- **Elle manifestait du respect pour ses partisans (Juges 4 : 14)**

Elle a d'abord manifesté du respect envers ceux qui étaient sous ses ordres. Le respect n'est jamais une voie à sens unique. Le jour prévu pour l'attaque, elle a déclaré avec confiance : "C'est aujourd'hui que le Seigneur va livrer Sisera entre *tes* mains". Elle faisait confiance à ceux qui travaillaient pour elle et reconnaissait ce qui leur était dû.

"Alors Débora dit à Barak: Lève-toi, car voici le jour où l'Eternel livre Sisera entre tes mains. L'Eternel ne marche-t-il pas devant toi?"

- **Elle fournissait des ressources à ses partisans (Juges 4 : 6-7)**

Elle a fourni les outils qui étaient nécessaires pour faire le travail qu'elle demandait aux autres de faire. Juste après avoir demandé à Barak de monter à l'assaut, elle a rapidement ajouté qu'elle lui donnait 10.000 hommes de troupe de deux des tribus d'Israël. Barak disposait donc de toutes les ressources nécessaires pour gagner.

". . . et prends avec toi dix mille hommes des enfants de Nephthali et des enfants de Zabulon . . . et je (Dieu) le livrerai (Sisera) entre tes mains."

- **Elle avait de la détermination envers ses partisans (Juges 4 : 9, 14)**

Elle était courageuse et avait des convictions en ce qui concerne l'appel de Dieu dans la vie de ses partisans. Une manière de se faire respecter c'était de parler si simplement avec Barak et de lui dire les choses telles qu'elles étaient. C'est elle qui lui a dit qu'il devrait céder les honneurs s'il était aidé dans la bataille.

"Elle répondit: J'irai bien avec toi; mais tu n'auras point de gloire sur la voie où tu marches, car l'Eternel livrera Sisera entre les mains d'une femme."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

". . . mettre votre honneur à vivre tranquilles, . . . en sorte que vous vous conduisiez honnêtement envers ceux du dehors, et que vous n'ayez besoin de personne."
(I Thessaloniens 4:11-12)

"Et si vous ne trouvez pas bon de servir ;'Eternel, choisissez aujourd'hui qui vous voulez servir, ou les dieux que servaient vos pères au delà du fleuve, ou les dieux des Amoréens dans le pays desquels vous habitez. Moi et ma maison, nous servirons l'Eternel.
(Josué 24:15)

APPLICATION DE LA LOI...

Comment un leader gagne le respect :

1. Le respect envers les autres.
2. Le courage.
3. La réussite.
4. La fidélité.
5. La valeur ajoutée aux autres.
6. La capacité de leadership.

Le test du respect :

La réponse des autres quand un leader demande un engagement.

La réponse des autres quand le leader demande un changement.

AUTO-ÉVALUATION

- a) Qu'est-ce que les personnes qui me suivent m'enseignent sur mon leadership ?
- b) Lorsqu'un leader fort choisit de ne pas faire partie de mon ministère, y a-t-il une tendance dans cette prise de décision ?
- c) Quelles sont mes forces dans le leadership ? Pourquoi les personnes choisissent de me suivre ?
- d) Quelles sont les expériences qui ont fait de moi un leader fort ?

LA LOI DU RESPECT

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 21 : LOI 8 – LA LOI DE L'INTUITION

Les leaders évaluent tout avec un parti pris de leadership.

EXEMPLE : Jethro

TEXTE : Exode 18 : 17-27

En son temps, Moïse était le leader incontesté d'Israël. Mais son leadership n'était pas marqué par la loi de l'intuition quand son beau-père l'a abordé à propos de ses méthodes. Jethro voyait la situation à travers les lunettes d'un leader et a modifié la manière dont Moïse s'occupait des besoins du peuple. A l'horizon, Jéthro voyait épuisement pour Moïse et frustrations pour le peuple si Moïse continuait à vouloir tout faire par lui-même. Jéthro a donné instruction à Moïse de choisir et de préparer des "anciens" pour diriger à ses côtés. Il pourrait alors leur déléguer l'autorité de s'occuper des affaires mineures, ce qui allait lui laisser plus de temps et d'énergie pour traiter les plus importantes. Intuitivement, Jethro comprenait que Moïse ne pourrait jamais arriver au bout de la tâche à la manière dont il s'y prenait. Il fallait que Moïse change de méthode. L'évaluation de Jethro par le biais du leadership a permis à tout le monde de gagner.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Les leaders qui mettent cette loi en pratique "lisent", détectent, et décryptent ce qui se passe autour d'eux :

1. Jethro était un décrypteur de SITUATIONS.

Après avoir traversé la Mer Rouge, Moïse a été rejoint par sa femme, ses enfants et son beau-père Jethro. Selon le texte, **le jour suivant**, Jethro était en train de prendre la mesure de la situation, observant comment Moïse s'y prenait pour diriger les Israélites. Il s'est rendu compte qu'il n'était pas efficace dans son travail et lui a dit : " Pourquoi sièges-tu seul, et tout le peuple se présente-t-il devant toi, depuis le matin jusqu'au soir ?...Ce que tu fais n'est pas bien."

2. Jethro était un décrypteur de TENDANCES.

Jethro pouvait voir que même si Moïse se débrouillait quelque peu avec le mode de leadership qu'il utilisait à ce moment-là, cela ne durerait pas pour toujours. La population allait augmenter ainsi que ses frustrations. Jethro "lisait" les tendances et voyait que les choses iraient en empirant avant d'aller mieux. Il dit : "Tu t'épuiseras toi-même, ainsi que ce peuple qui est avec toi : car la tâche est trop lourde pour toi.."

3. Jethro était un détecteur de RESSOURCES.

En se confrontant à Moïse , Jethro avait en vue la vaste population d'hommes en Israël. Il devait avoir observé qu'il y avait parmi eux une quantité extraordinaire de talents inexploités puisqu'il dit à Moïse de choisir des leaders parmi eux et qu'ils pourraient régler la majorité de litiges qui se présentaient. Il voyait les talents et les ressources disponibles et les utilisait.

4. Jethro était un détecteur d'aptitudes chez les PERSONNES.

Jethro détectait également les aptitudes des gens. Il semblait voir leurs dons et le niveau de leadership dont ils étaient capables. Il a en effet recommandé à Moïse de mettre les responsables choisis à la tête de groupes de mille, de cent, de cinquante et de dix hommes. De toute évidence, cette répartition était basée sur les dons et les compétences de ces responsables. Le plan a marché parce que les tâches n'étaient pas réparties de manière égale, mais selon ce que chaque responsable pouvait faire.

5. Jethro était un détecteur d'aptitudes chez le LEADER.

Dans la plupart des cas, ceci signifie d'être capable de lire en soi-même. Dans le cas de Jethro, cela signifiait la capacité de détecter les aptitudes et le mode de leadership exercé par Moïse. Il a établi le plan en se basant sur les besoins en aide de Moïse. Il a même suggéré quelles devaient être les caractéristiques des responsables que Moïse devait recruter ainsi que leur description de tâches. Ensuite, connaissant Moïse, il lui dit : "Si tu fais cela, et que Dieu te donne des ordres, tu pourras tenir bon, et tout ce peuple parviendra en paix à destination."

RESUME DE CETTE LOI DANS LA VIE DE JETHRO :

- 1. Jethro a indiqué les CORRECTIONS A APPORTER parce qu'il avait une vision DIFFÉRENTE de celle de Moïse (Exode 18 : 17-18)**
- 2. Jethro a indiqué la DIRECTION à prendre parce qu'il voyait PLUS LOIN que Moïse (Exode 18 : 19-20)**
- 3. Jethro a indiqué la STRUCTURE à établir parce qu'il voyait plus CLAIR que Moïse (Exode 18 : 21-22)**
4. Jethro a apporté un SOUTIEN parce qu'il avait une vision plus PROFONDE que Moïse (Exode 18 : 23)
- 5. Jethro a apporté la CONFIANCE parce qu'il voyait PLUS que Moïse (Exode 18 : 24-27)**

CETTE LOI EXIGE DU LEADER QU'IL DEVIENNE :

1. UN ARTISTE :
Il doit stimuler des visions dans l'esprit de ses partisans
2. UN VISIONNAIRE :
Il doit voir l'avenir plus clairement que ses partisans
3. UN LOBBYIST :
Il doit défendre une cause à laquelle il veut rallier les autres.

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Des fils d'Issacar, ayant ;intelligence des temps pour savoir ce que devait faire Israël . . .et tous leurs frères sous leurs ordres." (I Chroniques 12:32)

APPLICATION DE LA LOI...

- **Les leaders sont des décrypteurs... Ils décryptent et ils réagissent.**
- **Ils décryptent et ils détectent...**
 1. Les personnes
 2. Les opportunités
 3. L'environnement
 4. Le bon moment
 5. Les raisons
 6. Le futur
 7. Le placement des personnes
 8. Le processus

TROIS NIVEAUX D'INTUITION DU LEADERSHIP

Ceux qui voient les choses naturellement.

Ceux à qui on apprend à voir les choses.

Ceux qui ne les verront jamais.

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Dans quels domaines de mon ministère est-ce que je fais preuve d'un parti pris ou d'une intuition de leadership ?
- b) Comment suis-je devenu un « décrypteur » de situations, de personnes, de tendances et de ressources ?
- c) Dans quels domaines est-ce que je manque d'intuition dans mon ministère ?
- d) Ai-je autour de moi des Jethros qui peuvent m'aider à œuvrer plus efficacement ?

LA LOI DE L'INTUITION

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 22 : LOI 9 – LA LOI DU MAGNÉTISME

Ceux que vous attirez sont conformes à ce que vous êtes.

EXEMPLE : ELIE

TEXTE : II Rois 2 : 1-14

Elie était le prophète le plus en vue de son temps. Il était à la fois profondément aimé et haï à cause de la passion qui l'animait. Il convenait bien qu'il soit enlevé sur un char de feu, car sa vie tout entière n'avait été que dynamisme et ardeur brûlante. Dans sa vie, Elie a fait l'expérience de la loi du magnétisme. Au mont Carmel, il avait attiré une foule de plusieurs milliers de personnes quand il s'était mesuré aux prophètes de Baal. Il avait attiré un groupe d'hommes qui s'était mis à l'étude de son ministère prophétique et il en avait institué une "école de prophètes".(v.7) Finalement, il avait attiré un petit groupe de disciples que dirigeait Elisée, son protégé - illustration ultime du magnétisme qui se dégageait d'Elie. Elisée était fait de la même étoffe qu'Elie. Avant que le prophète soit enlevé, Elisée a demandé qu'une double part de l'esprit prophétique d'Elie lui soit accordée. Lorsqu'il ramassa le manteau d'Elie là où il était tombé, il entama un ministère similaire, prêchant avec la même ardeur et opérant des miracles. Elie le leader avait attiré un postulant selon son propre cœur.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Chaque leader possède une certaine dose de magnétisme

Le magnétisme d'un leader peut s'exercer sur l'intellect, les émotions ou la volonté des autres

Le magnétisme n'est ni bon ni mauvais en soi. Tout dépend de l'usage que le leader en fait.

Le magnétisme d'un leader n'est pas statique. Il peut être cultivé, modelé et mûri.

Le magnétisme d'un leader attirera des adeptes à la fois complémentaires et similaires.

ELIE NOUS ENSEIGNE CE QUI INTERVIENT DANS LES RELATIONS "MAGNETIQUES"

1. **Une attraction mutuelle (II Rois 2 : 2,4,6)**

Nous sommes attirés par des leaders avec qui nous partageons des perspectives communes. Lorsque nous sommes comme quelqu'un, nous avons tendance à l'aimer. Elisée était tellement attiré vers Elie qu'il l'a suivi partout.

"Elie dit à Elisée: Reste ici, je te prie, car l'Eternel m'envoie jusqu'à Béthel. Elisée répondit: L'Eternel est vivant et ton âme est vivante! Je ne te quitterai point."

2. **Une vision mutuelle (I Rois 19 : 19-20)**

Les deux hommes avaient la vision commune de ramener Israël à Yahweh. Lorsqu'Elie a rencontré son protégé, il a simplement jeté son manteau sur lui et Elisée a quitté le troupeau pour le suivre.

"Elie partit de là, et il trouva Elisée, fils de Schaphath, qui labourait. Il y avait devant lui douze paires de bœufs . . . Elie s'approcha de lui, et il jeta sur lui son manteau. Elisée, quittant ses bœufs, courut après Elie, et dit: Laisse-moi embrasser mon père et ma mère, et je te suivrai. "

3. **Des attentes mutuelles (II Rois 2 : 9-10)**

Attentes, engagements et responsabilités mutuels de la part des leaders et de leurs partisans sont déterminants. Elisée désirait et a demandé une double part de l'esprit qui était sur Elie.

". . . Elie dit à Elisée: Demande ce que tu veux que je fasse pour toi, avant que je sois enlevé d'avec toi. Elisée répondit: Qu'il y ait sure moi, je te prie, une double portion de ton esprit!"

4. **Une contribution mutuelle (I Rois 19 : 21)**

Chacun des deux hommes a apporté à l'autre quelque chose qui le valorisait. Elie était le mentor, mais Elisée l'a suivi et s'est mis à son service dans un esprit de sacrifice.

"Après s'être éloigné d'Elie, il revint prendre une paire de bœufs, qu'il offrit en sacrifice; . . . Puis il se leva, suivit Elie, et fut à son service."

5. **Des affinités mutuelles (II Rois 2 : 11)**

Nous nous attachons aux leaders lorsque nous sentons que nos personnalités sont complémentaires. Elie et Elisée étaient tous deux des hommes d'action passionnés, ce que nous pouvons voir lors de l'enlèvement d'Elie dans un tourbillon de vent.

"Comme ils continuaient à marcher en parlant, voici, un char de feu et des chevaux de feu les séparèrent l'un de l'autre, et Elie monta au ciel dans un tourbillon. Elisée regardait et criait: Mon père! Mon père! Char d'Israël et sa cavalerie! Et il ne le vit plus. Saisissant alors ses vêtements, il les déchira en deux morceaux . . ."

6. **une réceptivité mutuelle (II Rois 2 : 9-14)**

L'attitude est déterminante. Y a-t-il une attitude de réceptivité de part et d'autre? Chacun des deux hommes servait l'autre sur sa demande : Elisée a pourvu au ministère, Elie, au manteau.

". . . Elie dit à Elisée: Demande ce que tu veux que je fasse pour toi, avant que je sois enlevé d'avec toi. Elisée répondit: Qu'il y ait sure moi, je te prie, une double portion de ton esprit! Elie dit: Tu demandes une chose difficile. Mais si tu me vois pendant que je serai enlevé d'avec toi, cela t'arrivera ainsi . . . Puis il (Elisée) retourna, et s'arrêta au bord du Jourdain; il prit le manteau qu'Elie avait laissé tomber . . ."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Lorsqu'ils eurent passé, Elie dit à Elisée: Demande ce que tu veux que je fasse pour toi, avant que je sois enlevé d'avec toi. Elisée répondit: Qu'il y ait sure moi, je te prie, une double portion de ton esprit!" (2 Rois 2:9)

"J'espère dans le Seigneur Jésus vous envoyer bientôt Timothée . . . Car je n'ai personne ici qui partage mes sentiments, pour prendre sincèrement à cœur votre situation." (Philippiens 2:19-20)

APPLICATION DE LA LOI...

Ecrivez les 3 qualités chez les personnes que vous voudriez attirer dans votre ministère.

- Vous attirerez des personnes qui vous ressemblent, vous devez donc recruter des personnes qui vous compléteront.

AUTO-ÉVALUATION

- a) Quel type de personnes ai-je attiré dans mon ministère ? Qu'est-ce que cela m'apprend sur moi-même ?
- b) Vers qui suis-je naturellement attiré ? Qu'est-ce que cela m'apprend ?
- c) Comment puis-je attirer des personnes complémentaires qui ne me ressemblent pas ?
- d) Comment ai-je changé au fil des années ? Comment les personnes que j'ai attirées ont-elles changé au fil des années ?

La loi du Magnétisme

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 23 : LOI 10 – La loi du Contact

Les leaders touchent les cœurs avant de demander un coup de main.

EXEMPLE : ROBOAM

TEXTE : I Rois 12 : 1-16

A la mort de Salomon, Roboam était son successeur naturel et il aurait pu régner avec succès sur toute la nation d'Israël s'il avait mis en pratique la loi du contact. Cependant, lorsque Jéroboam et tout Israël sont venus plaider l'allègement de leur fardeau, il n'a pas voulu avoir affaire à eux. Il était avide de pouvoir et croyait qu'il fallait qu'il durcisse sa politique et impressionne tout le monde en tant que nouveau roi. Son père avait rendu le joug du peuple lourd à porter au point qu'il s'était révolté. Le peuple venait maintenant négocier avec Roboam et promettait que s'il allégeait un peu son fardeau, il le servirait pour toujours. Même les conseillers de Roboam pensaient qu'il était sage d'accepter. Mais il a méprisé leurs conseils et a perdu presque tout le monde. Dix tribus sur les douze se sont révoltées et ont suivi Jéroboam, et le royaume a été divisé. Roboam est un exemple vivant de l'impossibilité de poursuivre simultanément le pouvoir et l'amour. Il n'a pas mis en pratique la loi du contact.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

POURQUOI ROBOAM N'EST-IL PAS ARRIVE A METTRE CETTE LOI EN PRATIQUE ?

1. Parce qu'un leader ne peut pas pousser le peuple à l'action tant qu'il ne l'a pas touché dans ses émotions.

Le cœur de Roboam était froid et endurci. Il n'écoutait pas, même lorsque les anciens conseillers du roi Salomon lui eurent recommandé d'alléger le fardeau du peuple. Il voulait trouver des conseillers qui lui diraient ce qu'il voulait entendre. Il ne semblait jamais comprendre les besoins du peuple ni montrer la moindre préoccupation pour son bien-être.

2. Parce qu'un leader doit d'abord donner avant d'exiger des autres qu'ils donnent ;

Les anciens du palais ont conseillé Roboam en ces termes : "Si aujourd'hui, tu te fais le serviteur de ce peuple, si tu te mets à leur service, si tu leur réponds en parlant avec bonté, ils seront pour toujours tes serviteurs." Il a refusé égoïstement d'écouter ces sages conseils d'inspiration divine.

3. Parce qu'un leader doit prendre contact avec les gens, personnellement, même dans un large public.

Roboam s'adressait au peuple à travers un public très large seulement, et même alors, c'était avec des paroles dures. Il le menaçait de mesures disciplinaires. Ses discours s'adressaient à des foules et non pas à des individus. Il n'a jamais pris contact avec aucun d'entre eux individuellement.

4. Parce qu'un leader doit toucher le cœur avant de toucher la tête. Le contact relationnel précède les résultats.

Même lorsque Jéroboam et toute l'assemblée ont supplié le roi d'entendre leur requête, il les a renvoyés, leur disant de revenir dans 3 jours. Il ne les a jamais laissés voir sa lutte

en rapport avec cette décision. Il ne se montrait jamais chaleureux, ni humain ni transparent avec eux. Il était de marbre.

5. Parce qu'un leader doit initier le contact avec les autres et ne pas attendre que ceux-ci le fassent.

Toute cette confrontation avec Israël a eu lieu parce que Jéroboam et le peuple l'avaient sollicitée. Roboam n'avait pris aucune initiative de communication avec eux. Il était assis et attendait qu'ils viennent le trouver. Au lieu de prendre l'initiative, il réagissait négativement. Et il n'établissait jamais de contact avec personne.

ROBOAM AVAIT SEPT PROBLEMES MAJEURS :

1. Au lieu de sermonner, il aurait dû écouter.
2. Au lieu d'être un modèle de cupidité, il aurait dû en être un de générosité.
3. Au lieu de protéger son image, il aurait dû protéger son intégrité.
4. Au lieu de faire preuve de contrôle, il aurait dû faire preuve de compassion.
5. Au lieu d'entretenir un cœur égoïste, il aurait dû entretenir un cœur de serviteur.
- 6. Au lieu de voir par ses propres yeux, il aurait dû voir par les yeux des autres.**
7. Au lieu d'aimer le pouvoir, il aurait dû aimer le peuple.

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

". . . Bien que j'aie en Christ toute liberté de te prescrire ce qui est convenable, c'est de préférence au nom de la charité que je t'adresse une prière. . ." (Philémon 8-9)

APPLICATION DE LA LOI...

1. Tous les grands communicateurs ont une chose en commun... ils sont en contact avec les autres.
2. Le contact avec les autres fait partie de la responsabilité du leader.

COMMENT ENTRER EN CONTACT AVEC LES PERSONNES

1. En vous connectant avec vous-mêmes.
2. En partageant avec ouverture d'esprit et sincérité.
3. En vivant votre message.
4. En connaissant votre auditoire.
5. En communiquant au niveau de votre auditoire.
6. En vous consacrant totalemtent aux personnes et au message.
7. En croyant pleinement aux personnes et au message.
8. En racontant la manière dont le message vous a touché.
9. En apportant orientation et espoir.

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Quelles personnes dans mon histoire passée ont pratiqué la loi du contact avec moi ? Comment cela m'a-t-il marqué ?
- b) Quand ai-je échoué à pratiquer cette loi ? Est-ce que je vois une tendance/un comportement qui m'empêche de marcher lentement à travers les foules et de les toucher ?
- c) Comment orienter mes recherches pour obtenir les résultats que je vise ?
- d) Est-ce que j'aime vraiment les personnes dont Dieu m'a donné la charge ?

La loi du Contact

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 24 : LOI 11 – LA LOI DU CERCLE RAPPROCHÉ

Le potentiel d'un leader est déterminé par ceux qui lui sont le plus proche.

EXEMPLE : DAVID ET SES HOMMES FORTS

TEXTE : I Chronique 11 : 10-25, 12 :

Durant la période de transition après le décès du roi Saül, David attira à lui un ensemble de plusieurs centaines d'hommes qui étaient guerriers avec lui et pour lui. Ces hommes étaient loyaux envers lui, même au prix de leur propre vie. A une certaine occasion, trois de ceux de son cercle intime risquèrent leur vie pour aller lui chercher de l'eau d'un certain puits à Bethléhem, situé au-delà des lignes ennemies. Lorsqu'il avait eu soif et mourait d'envie de boire de l'eau venant de ce lieu particulier, il avait obtenu ce qu'il voulait. Lorsqu'il était menacé par des milices d'opposants, certains de ses meilleurs hommes étaient connus pour avoir abattu 300 hommes chacun afin de le protéger. Plusieurs de ceux qui avaient fait défection pour rejoindre David étaient des capitaines : "Ils prêtèrent leur secours à David à la tête de la troupe, car ils étaient tous de vaillants héros et ils furent commandants dans l'armée." Il ne fait aucun doute que Dieu orchestrait souverainement l'ascension de David à la monarchie. Humainement parlant, toutefois, le succès de David était dû largement à la loyauté, aux talents et à l'engagement de ceux de son cercle intime.

En choisissant votre CERCLE INTIME, recherchez les qualités/caractéristiques suivantes chez ceux qui le composent :

C — Courageux
E — Energique
R — Réactif
C — Compétent
L — Loyal
E — Enthousiaste

I — Influent
N — Novateur
T — Talentueux
I — Intuitif
M — Magnétique
E — Encourageant

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

1. David a commencé à constituer son cercle intime dans les jours difficiles, avant de devenir roi. (I Chr. 12 : 1-2; I Sam. 22 : 1-2)

"Voici ceux qui se rendirent auprès de David à Tsiklag, lorsqu'il était encore éloigné de la présence de Saül, fils de Kis. Ils faisaient partie des vaillants hommes qui lui prêtèrent leur secours pendant la guerre."

"David partit de là, et se sauva dans la caverne d'Adullam. . . Tous ceux qui se trouvaient dans la détresse, qui avaient des créanciers, ou qui étaient mécontents, se rassemblèrent auprès de lui, et il devint leur chef."

2. David a choisi des responsables aux talents multiples et variés pour constituer son cercle intime (I Chr. 12 : 2)

"C'étaient des archers, lançant des pierres de la main droite et de la main gauche, et tirant des flèches avec leur arc. . ."

3. Au sein de son cercle intime, David a délégué les responsabilités en se basant sur les dons des uns et des autres. (I Chr. 12 : 16-18)

"Il y eut aussi des fils de Benjamin et de Juda qui se rendirent auprès de David dans la forteresse. . .Et David les accueillit, et les plaça parmi les chefs de la troupe."

4. David a recherché des hommes qui étaient exceptionnellement courageux (I Chr. 12 : 8, 15)

"Parmi les Gadites , des hommes vaillants partirent pour se rendre auprès de David dans la forteresse du désert, des soldats exercés à la guerre, armés du bouclier et de la lance, semblables à des lions. . .Voilà ceux qui passèrent le Jourdain au premier mois, lorsqu'il débordait sur toutes ses rives, et qui mirent en fuite tous les habitants des vallées, à l'orient et à l'occident."

5. Pour son cercle intime, David a choisi des hommes qui proclameraient leur loyauté à sa cause (I Chr. 12 : 18)

"Nous sommes à toi, David, et avec toi, fils d'Isaï! Paix, paix à toi, et paix à ceux qui te secourent, car ton Dieu t'a secouru!"

6. Dans son cercle intime, David a accueilli seulement ceux qui voulaient vraiment en faire partie (I Chr. 12 : 38)

"Tous ces hommes, gens de guerre, prêts à combattre, arrivèrent à Hébron en sincérité de cœur (*de leur propre volonté*) pour établir David roi sur tout Israël."

7. David a respecté l'esprit de service et de sacrifice de ceux qui formaient son cercle intime et les en a honoré. (I Chr. 11 : 15-19)

"Boirais-je le sang de ces hommes qui sont allés au péril de leur vie? Car c'est au péril de leur vie qu'ils l'ont apportée. Et il ne voulut pas la boire. Voilà ce que firent ces trois vaillants hommes."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Celui qui fréquente les sages devient sage, mais celui qui se plaît avec les insensés s'en trouve mal." (Proverbes 13:20)

"Les mauvaises compagnies corrompent les bonnes mœurs." (1 Corinthiens 15:33)

APPLICATION DE LA LOI...

Trois engagements que vous devez prendre :

1. Mettre en place une équipe de leadership

2. Evaluer l'équipe de leadership.

Outils d'évaluation :

Valeur potentielle – Ceux qui s'élèvent eux-mêmes.

Valeur positive _ - Ceux qui remontent le moral de l'organisation.

Valeur personnelle – Ceux qui élèvent le leader.

Valeur de production – Ceux qui élèvent les autres.

Valeur prouvée – Ceux qui élèvent des personnes qui en élèvent d'autres.

3. Développer votre équipe de leadership.

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Quelles sont les personnes qui composent mon cercle intime ? Mon cercle intime est-il le fruit du hasard ou d'une intention ?
- b) Ai-je des personnes avec des dons exceptionnels dans mon cercle intime ? Ces personnes complètent-elles mes dons ?
- c) En quoi suis-je plus fort grâce à ces personnes ?
- d) Qui doit intégrer mon cercle intime afin que ce dernier soit complet ?

LA LOI DU CERLCE INTIME

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 25 : LOI 12 – LA LOI DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIR

Seuls des leaders sécurisés délèguent leurs pouvoirs aux autres.

EXEMPLE : BARNABAS

TEXTE : ACTES 9 : 26-31

Lorsque Saul de Tarse s'était converti, tous les disciples à Jérusalem avaient peur de lui. Personne ne voulait prendre le risque de lui accorder son appui. Ils se méfiaient de lui. Cependant, Barnabas l'a reçu et l'a amené auprès des apôtres, se portant garant de l'authenticité de sa conversion. En réalité, le texte grec suggère qu'il "prit Saul par la main" et le conduisit devant les apôtres. Barnabas qui aurait pu être celui qui avait perdu lors du vote pour élire le douzième apôtre (pour remplacer Judas) était le plus chaud partisan de Paul et il a été son mentor jusqu'à ce qu'ils deviennent égaux en tant que missionnaires fondateurs d'Eglises. Même lorsque Paul l'eut dépassé en popularité et en autorité, Barnabas continua à asseoir son autorité et à l'encourager. Ceci est une illustration vivante du fait que seuls, des leaders sûrs d'eux-mêmes peuvent en habilitier d'autres. Il a d'ailleurs continué à habilitier d'autres jeunes responsables émergeant d'Antioche, ainsi que Jean-Marc. Pour autant que nous puissions en juger d'après l'histoire de l'Eglise primitive, Barnabas a habilité et préparé plus de pasteurs et de leaders en vue du ministère que n'importe qui d'autre, à l'exception peut-être de Paul lui-même.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Comment Barnabas s'y est-il pris pour investir Paul d'autorité et l'habiliter auprès des autres ? Il avait bien compris et appliqué les principes essentiels suivants :

1. **Il avait confiance en Paul avant qu'il y ait un large consensus à son sujet (Actes 9 : 26-27)**

Barnabas n'a pas attendu, pour avoir confiance en Paul, que la majorité ait jugé correct de le faire. Il a eu confiance en lui avant que ce soit d'autre soit disposé à s'avancer et à prendre des risques. Il a manifesté directement à Paul son acceptation et sa foi en son avenir, ce qui a permis à celui-ci de s'introduire dans le cercle des disciples.

"Lorsqu'il (Paul) se rendit à Jérusalem, Saul tâcha de se joindre à eux; mais tous le craignaient, ne croyant pas qu'il fût un disciple. Alors Barnabas, l'ayant pris avec lui, le conduisit vers les apôtres. . . ."

2. **Il représentait Paul à chaque prise de contact importante (Actes 9 : 27)**

L'un des cadeaux qu'il a faits à Paul a été de l'introduire et même de le représenter par devant les apôtres. Barnabas lui a fourni la crédibilité qui lui manquait du fait qu'il n'appartenait pas depuis assez longtemps au groupe des disciples. Il a mis Paul en contact avec des responsables qui pouvaient l'aider à faire face.

"Barnabas. . .le conduisit vers les apôtres, et leur raconta comment sur le chemin Saul avait vu le Seigneur, qui lui avait parlé, et comment à Damas il avait prêché franchement au nom de Jésus."

3. **Il a défendu Paul contre des critiques virulentes (Actes 9 : 26-27)**

Barnabas était le seul à croire l'histoire de Paul et à soutenir devant les autres à Jérusalem qu'il était vraiment converti. Alors que les autres se montraient soupçonneux et critiques, il "leur raconta comment, sur le chemin, Saul avait vu le Seigneur....et comment à Damas, il s'était exprimé ouvertement au nom du Seigneur."

". . . tous le craignaient, ne croyant pas qu'il fût un disciple. Alors Barnabas. . . leur raconta comment sur le chemin Saul avait vu le Seigneur. . . et comment à Damas il avait prêché franchement au nom de Jésus."

4. Il a fait en sorte que Paul puisse jouer un rôle en rapport avec ses capacités particulières. (Actes 9 : 28-29)

Barnabas a permis à Paul de circuler librement parmi les Juifs à Jérusalem, enseignant et exposant les vérités de l'Écriture. Les talents de Paul avaient été rapidement découverts et il a eu la liberté de les utiliser avant d'avoir suivi un cours structuré de théologie chrétienne. Il est évident que Barnabas a contribué à développer en Paul la confiance qui lui était nécessaire pour parler aussi rapidement et avec une telle assurance.

"Il allait et venait avec eux dans Jérusalem, et s'exprimait en toute assurance au nom du Seigneur. Il parlait aussi et disputait avec les Hellénistes."

5. Il a accordé son appui à Paul face à des défis très sérieux (Actes 9 : 29-30)

Le quatrième cadeau que Barnabas a fait à Paul était un appui et une faveur étonnantes. Il est devenu le plus chaud partisan de Paul à Jérusalem. Il l'a aidé à s'enfuir de Jérusalem lorsque sa vie était en danger. Il s'est fait le défenseur de son appel et de son ministère alors qu'ils quittaient Antioche pour leur premier voyage missionnaire.

"Il (Paul) parlait aussi et disputait avec les Hellénistes; mais ceux-ci cherchaient à lui ôter la vie. Les frères, l'ayant su, l'emmenèrent à Césarée, et le firent partir pour Tarse."

REMARQUES A PROPOS DU MINISTERE D'HABILITATION DE BARNABAS :

1. Il a rendu de nouveaux croyants aptes, en les motivant à garder la foi (Actes 11 : 23)

"Lorsqu'il (Barnabas) fut arrivé, et qu'il eut vu la grâce de Dieu, il s'en réjouit, et il les exhorta tous à rester d'un cœur ferme attachés au Seigneur."

2. Il a rendu de nombreuses personnes aptes à venir à la foi en Jésus-Christ (Actes 11 : 24)

"Car c'était un homme de bien, plein du Saint-Esprit et de foi. Et une foule assez nombreuse se joignit au Seigneur."

3. Il a (ré)habilité Jean-Marc, même après son échec missionnaire (Actes 15 : 37-39)

"Barnabas voulait emmener aussi Jean, surnommé Marc; mais Paul jugea plus convenable de ne pas prendre avec eux celui qui les avait quittés. . .Ce dissentiment fut assez vif pour être cause qu'ils se séparèrent l'un de l'autre. Et Barnabas, prenant Marc avec lui, s'embarqua pour l'île de Chypre."

4. Il a rendu des non-Juifs à Chypres et en Galatie aptes à se tourner vers Christ (Actes 13 : 46-47)

"C'est a vous (les Juifs) premièrement que la parole de Dieu devait être annoncée; mais, puisque vous la repoussez, et que vous vous jugez vous-mêmes indignes de la vie éternelle, voici, nous nous tournons vers les païens. Car ainsi nous l'a ordonné le Seigneur: Je t'ai établi pour être la lumière des nations, pour porter le salut jusqu'aux extrémités de la terre."

5. Il a rendu de nouvelles Eglises aptes en nommant des anciens pour les guider (Actes 14 : 23)

"Ils firent nommer des anciens dans chaque Eglise, et après avoir prié et jeûné, ils les recommandèrent au Seigneur, en qui ils avaient cru."

6. Il a investi d'autorité sa propre Eglise locale en rapportant leurs efforts de mission (Actes 14 : 27)

"Après leur arrivée, ils convoquèrent l'Eglise, et ils racontèrent tout ce que Dieu avait fait avec eux, et comment il avait ouvert aux nations la porte de la foi."

7. Il a rendu le premier concile d'Eglises apte à comprendre ce que Dieu opérait parmi les non-Juifs (Actes 15 : 12, 22, 25)

"Toute l'assemblée garda le silence, et l'on écouta Barnabas et Paul, qui racontèrent tous les miracles et les prodiges que Dieu avait faits par eux au milieu des païens."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Veillons les uns sur les autres, pour nous exciter à la charité et aux bonnes œuvres. N'abandonnons pas notre assemblée, comme c'est la coutume de quelques-uns; mais exhortons-nous réciproquement, et cela d'autant plus que vous voyez s'approcher le jour" (Hébreux 10:24-25).

APPLICATION DE LA LOI...

- **POURQUOI LES LEADERS ÉCHOIENT A HABILITER LES AUTRES ?**
- 1. L'insécurité.
- 2. Le désir de sécurité dans le travail.
- 3. Le changement de paradigme.
- 4. L'égo.

C'est impressionnant de voir ce qui peut être accompli quand le leader ne porte pas sur lui tout le crédit.

5. L'interdépendance.

Vous ne pouvez pas guider les personnes si vous avez besoin de ces personnes.

Le jour où vous obtenez une plus grande satisfaction à voir les autres grandir et réussir qu'à vous voir réussir vous... vous deviendrez un leader qui sait déléguer le pouvoir.

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Quel est mon taux de réussite dans la délégation de pouvoir ? Comment est-ce que je m'y prends pour déléguer le pouvoir aux autres ?
- b) Lorsque j'échoue à déléguer le pouvoir aux autres, qu'est-ce que cela révèle sur mes propres insécurités en tant que leader ?
- c) Quelles ont été mes expériences de délégation de pouvoir aux personnes autour de moi dans ma vie ?
- d) Comment puis-je mieux déléguer le pouvoir à ceux qui travaillent à mes côtés ?

LA LOI DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIR

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 26 : LOI 13 – LA LOI DE LA REPRODUCTION

Il faut un leader pour engendrer un autre leader.

EXEMPLE : MOÏSE ET JOSUE TEXTE : NOMBRES 27 : 15-23

La formation de Josué était l'entreprise la plus stratégique de toutes les œuvres merveilleuses réalisées par Moïse en tant que leader. En réalité, Josué est devenu le leader qui allait mener à bien la tâche de conduire le peuple dans la terre promise. Cette continuité réussie dans le leadership était le résultat à la fois de l'exemple et de l'entraînement dispensés par Moïse, et du désir ardent de Josué joint à ses dispositions naturelles. Moïse lui a passé son autorité, son onction et ses capacités. Il l'a fait bénéficier de son temps, de sa perspicacité, d'un environnement propice à l'apprentissage, d'occasions de faire ses preuves et d'une confiance ferme en son avenir. S'il n'avait pas été lui-même un leader, rien de tout ceci n'aurait été adéquat pour la tâche qui attendait Josué. C'est parce que Moïse a pris le temps de se "reproduire" en Josué que son rêve de la terre promise s'est réalisé, bien qu'il n'ait pas pu en voir personnellement la réalisation.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

1. Moïse a donné à Josué LE MANDAT et L'AUTORITÉ pour lui succéder (Nombres 27 : 20)

Moïse a posé les mains sur Josué et l'a publiquement mandaté devant le peuple. Il a accordé à Josué une partie de son autorité (Nombres 27 : 15-23). Josué a été reconnu positivement, a reçu l'approbation et l'acceptation d'un leader ainsi que l'expression de la confiance de Moïse en lui.

"L'Eternel dit à Moïse: Prends Josué, fils de Nun . . . et tu poseras ta main sur lui. Tu le placeras devant le sacrificateur Eléazar et devant toute l'assemblée . . . Tu lui rendras participant de ta dignité, afin que toute l'assemblée des enfants d'Israël l'écoute."

2. Moïse a donné à Josué l'occasion d'acquérir de L'EXPÉRIENCE et de L'APPLICATION (Nombres 27 : 21-22)

L'apprentissage de Josué n'était pas un exercice purement cérébral et passif; il ne consistait pas simplement en une conversation à deux devant une tasse de café. Moïse a permis à Josué de prouver ses aptitudes au leadership en tant qu'espion, en tant que commandant militaire et en tant que son assistant personnel dans son ministère.

" . . . et Josué, tous les enfants d'Israël avec lui, et toute l'assemblée, sortiront sur l'ordre d'Eléazar, t'entreront sur son ordre."

3. Moïse a apporté à Josué ENCOURAGEMENTS et AFFIRMATIONS (Nombre 27 : 23)

Moïse a soutenu et affermi son jeune protégé en lui offrant sa compagnie de manière exceptionnelle. Ils ont partagé une intimité unique, particulièrement si on tient compte de leur différence d'âge. Moïse a communiqué une forme d'encouragement aussi bien par ses paroles que par le temps accordé à Josué.

"Il (le sacrificateur) posa ses mains sur lui (Josué), et il lui donna des ordres, comme l'Eternel l'avait dit par Moïse."

"L'Eternel parlait avec Moïse face à face, comme un homme parle à son ami. Puis Moïse retournait au camp; mais son jeune serviteur, Josué, fils de Nun, ne sortait pas du milieu de la tente." (Exode 33:11)

CETTE LOI ENONCEE DANS L' ECRITURE :

"Le disciple n'est pas plus que le maître . . . Il suffit au disciple d'être traité comme son maître, et au serviteur comme son seigneur." (Matthieu 10:24-25)

"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 nos propres vies, tant vous nous étiez devenus chers . . . que nous avons été pour chacun de vous ce qu'un père est pour ses enfants, vous exhortant. . ." (1 Thessaloniens 2:7-11)

APPLICATION DE LA LOI...

La mise en pratique de cette loi fait de vous des parents. L'attitude de parents responsables vis-à-vis de leurs enfants est guidée par les facteurs suivants :

L'objectif : ce n'est pas de manière accidentelle qu'ils leur communiquent des vérités. Ils poursuivent des objectifs avec leurs enfants.

L'évaluation : ils évaluent les domaines dans lesquels leurs enfants ont besoin de grandir et quels sont leurs points forts.

La relation : ils sont chaleureux et abordables. Ils leur témoignent de l'amour et leur procurent un environnement sécurisant.

L'habilitation : à se prendre en charge : ils leur apportent la confiance et la compétence dont ils ont besoin.

La navigation : ils leur indiquent la direction et les aident à atteindre leur destination.

Les Outils : ils les équipent des outils nécessaires pour être des gagnants dans la vie. Ils leur fournissent les ressources nécessaires en tant que leur mentor.

- **Nous enseignons ce que nous savons - Nous reproduisons ce que nous sommes !**

Il faut un leader pour reconnaître un leader.

Il faut un leader pour révéler un leader.

Il faut un leader pour élever un leader.

- **Pourquoi tous les leaders ne développent-ils pas d'autres leaders ?**

1. Ils ne sont pas en sécurité.
2. Ils passent trop de temps avec leurs partisans.
3. Les partisans sont plus faciles à trouver et à diriger que les leaders.
4. Ils ne reconnaissent pas la valeur du développement des leaders.
5. Le leadership est considéré comme un effort de compétition et non comme un effort de coopération.

STRATÉGIE DE REPRODUCTION

1. Prenez un engagement personnel pour développer des leaders.
2. Créez une atmosphère qui attire des leaders potentiels.
3. Développez un système pour trouver et intégrer des leaders potentiels.
4. Dispenser une formation au leadership.

AUTO-ÉVALUATION :

- a) Qui suis-je en train de développer en tant que leader ?
- b) Qu'est-ce que je fais intentionnellement pour préparer ces personnes aux rôles du leadership ?
- c) Sachant que je ne peux reproduire que ce que je suis, qui d'autre pourrait être utile pour aider à former en profondeur ces leaders émergents ?
- d) Sur la base de mon passé, avec quelle efficacité est-ce que j'exerce mon rôle de mentor auprès des autres ? Qu'est-ce que je pourrais améliorer pour préparer les leaders de demain ?

LA LOI DE LA REPRODUCTION

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 27 : LOI 14 – LA LOI DE L'ADHÉSION

Les gens adhèrent à un leader; ensuite à la vision.

EXEMPLE : GEDEON

TEXTE : JUGES 6 : 33-35; 7 : 1-25

Quand l'ange a appelé Gédéon à mener le combat contre les Madianites et à détruire l'autel de Baal en Juges 6, Gédéon avait des appréhensions à propos de ses propres capacités comme leader. A la fin du chapitre, il avait cependant obtenu l'allégeance de plusieurs des tribus juives. Bien qu'il ait été l'avorton de sa famille et que celle-ci ait fait partie du clan le plus faible de sa tribu, des guerriers ont commencé à le suivre avant même de connaître le plan d'attaque. Lorsqu'il a sonné de la trompette pour les appeler au combat, ils sont venus de partout se joindre à lui en une aventure extrêmement risquée (Juges 6 : 34-35). Dieu a d'abord appelé le leader - quelqu'un que le peuple suivrait - ensuite, il a clarifié la vision. De manière claire, le peuple a d'abord fait allégeance à Gédéon avant même de comprendre exactement à quoi ils allaient devoir se mesurer. Gédéon a attiré tellement de guerriers que Dieu a dû en renvoyer quelques-uns de peur qu'ils ne puissent penser que c'étaient eux, et non Lui, qui remporteraient la victoire.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

1. **Si les gens ne marchent pas derrière le leader ni ne se rallient à la vision, c'est le moment d'avoir un nouveau leader et une nouvelle vision.**
2. **Si les gens ne marchent pas derrière le leader mais se rallient à la vision, c'est le moment d'avoir un nouveau leader.**
3. **Si les gens marchent derrière le leader mais ne se rallient pas à la vision, c'est le moment d'avoir une nouvelle vision**
4. **Si les gens marchent derrière le leader et se rallient aussi à la vision, c'est le moment de se regrouper derrière le leader.**

La première démarche des gens n'est pas de se rallier à des causes qui en valent la peine. Ils suivent des leaders de valeur qui défendent des causes de valeur. Les gens posent toujours la question : "Pourquoi devrais-je le suivre ?" Un leader doit comprendre que c'est d'abord lui-même qui est en vue, avant qu'il ait l'occasion d'exposer sa vision ou son programme. Dès que les gens ont confiance dans le leader, ils ont confiance dans le programme ou la vision de celui-ci.

QU'EST-CE QUI A POUSSÉ LE PEUPLE A MARCHER DERRIERE GEDEON ?

1. **Gédéon était authentique dans sa conduite. C'est ce qui a poussé le peuple à écouter ses paroles (Juges 6 : 13-18)**

Il a regardé en face ses propres craintes et n'a pas prétendu être ce qu'il n'était pas.

"Gédéon lui dit: Ah! Mon seigneur, si l'Eternel est avec nous, pourquoi toutes ces choses nous sont-elles arrivées? Et où sont tous ces prodiges que nos pères nous racontent

. . .Gédéon lui dit: Ah! Mon seigneur, avec quoi délivrerais-je Israël? Voici, ma famille est la plus pauvre en Manassé, et je suis le plus petit dans la maison de mon père
 . . .Gédéon lui dit: Si j'ai trouvé grâce à tes yeux, donne-moi un signe pour montrer que c'est toi qui me parles."

2. Gédéon était perspicace. C'est ce qui a poussé le peuple à se fier à son jugement (Juges 6 : 19-24).

Il a obtenu des assurances concernant la présence de Dieu lui-même dans cette bataille pour vaincre les Madianites.

"Gédéon entra, prépara un chevreau, et fit avec un épha de farine des pains sans levain . . .les lui apporta sous le térébinthe, et les présenta. L'ange de Dieu lui dit: Prends la chair et les pains sans levain, pose-les sur ce rocher, et répands le jus. Et il fit ainsi. L'ange de l'Eternel. . toucha la chair. . Alors il s'éleva du rocher un feu qui consuma la chair et les pains sans levain. Et l'ange de l'Eternel disparut à ses yeux. Gédéon, voyant que c'était l'ange de l'Eternel, dit: Malheur à moi! Seigneur Eternel, car j'ai vu l'ange de l'Eternel face à face."

3. Gédéon était un homme engagé. C'est ce qui a poussé le peuple à être disposé à prendre des risques. (Juges 6 : 25-27)

Il a montré sa capacité à se sacrifier personnellement pour que le travail se fasse.

"Dans la même nuit, l'Eternel dit à Gédéon: Prends le jeune taureau de ton père, et un second taureau de sept ans. Renverse l'autel de Baal qui est à ton père. . .Tu bâtiras ensuite et tu disposeras, sur le haut de ce rocher, un autel à l'Eternel, ton Dieu. . .Gédéon prit dix hommes parmi ses serviteurs, et fit ce que l'Eternel avait dit. . . ."

4. Gédéon était soumis. C'est ce qui a poussé le peuple à croire à sa cause (Juges 6 : 29-32).

Gédéon était obéissant envers Dieu et il a clairement fait comprendre que ce qui était en cause, c'était une question spirituelle.

"Ils (les gens de la ville) se dirent l'un à l'autre: Qui a fait cela? Et ils s'informèrent et firent des recherches. On leur dit: C'est Gédéon, fils de Joas, qui a fait cela. Alors les gens de la ville dirent à Joas: Fais sortir ton fils, et qu'il meure, car il a renversé l'autel de Baal. . Joas répondit. . Est-ce à vous de prendre parti pour Baal? Est-ce à vous de venir à son secours?. . Si Baal est un dieu, qu'il plaide lui-même sa cause, puisqu'on a renversé son autel."

5. Gédéon était un catalyseur. C'est ce qui a poussé le peuple à adopter sa vision (Juges 6 : 33-35).

Il avait entamé le combat et il était déterminé à se battre.

"Gédéon fut revêtu de l'Esprit de l'Eternel; il sonna de la trompette, et Abiézer fut convoqué pour marcher à sa suite. Il envoya des messagers dans tout Manassé, qui fut aussi convoqué pour marcher à sa suite. Il envoya des messagers dans Aser, dans Zabulon et dans Nephthali, qui montèrent à leur rencontre."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Tel, qui donne libéralement, devient plus riche. .L'âme bienfaisante sera rassasiée, et celui qui arrose sera lui-même arrosé." (Proverbes 11:24-25)

"Jette ton pain sur la face des eaux, car avec le temps tu le retrouveras." (Ecclésiaste 11:1)

APPLICATION DE LA LOI...

- Chaque message est filtré par le messenger.
- Le leader trouve le rêve et ensuite les personnes.
- Le peuple trouve le leader et ensuite le rêve.

AUTO-ÉVALUATION

1. Pourquoi les personnes acceptent-elles mon leadership ? Quelles raisons est-ce que je leur donne ?
2. Devant quelles idées ou décisions j'ai vu les personnes hésiter, quelles décisions ont été acceptées ? Qu'est-ce que cela m'enseigne sur mon leadership ? Qu'aurai-je pu faire pour augmenter l'adhésion à mes idées et décisions ?
3. Quelles idées les personnes qui me suivent ont réellement soutenu ? Pourquoi ?
4. Quelles sont mes expériences passées qui ont illustré cette loi à l'œuvre ?

LA LOI DE L'ADHÉSION

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 28 : LOI QUINZE (15) – LA LOI DE LA VICTOIRE

Les leaders trouvent le moyen de faire gagner leur équipe.

EXEMPLE : JOSIAS

TEXTE : II Chroniques 34-35

Le père et le grand-père de Josias étaient des rois qui pratiquaient une idolâtrie abominable. La nation stagnait et était plongée dans un état d'hébétude spirituelle; visions et convictions faisaient défaut. Partout se trouvaient les décombres d'entreprises inachevées. La nation était devenue la proie d'attaques extérieures, de divisions internes et de dépression économique. Alors, le roi Josias est apparu sur la scène. Avant et après lui, il n'y a pas eu de roi semblable à lui, qui se soit tourné vers le Seigneur et qui ait conduit le peuple à un tel renouveau (II Rois 23 : 25). **Il a dû rompre le cycle de l'échec**, du péché et de la défaite au sein de sa famille et du peuple de Dieu tout entier. L'œuvre qu'il a accomplie était taillée à sa mesure. Josias savait que la vraie clé de leurs problèmes sociaux était une question d'ordre spirituel. Il est devenu roi à l'âge de 8 ans. Atteignant sa seizième année, il s'est mis à chercher le Seigneur, et 4 ans plus tard, il était déterminé à réformer Israël et à libérer son pays des Assyriens et de l'idolâtrie des natifs. A l'âge de 35 ans, Josias a donné des ordres pour réparer le temple. Cette tâche colossale est devenue l'offensive qui allait conduire à la victoire qu'il recherchait. Le projet était bien organisé, bien supervisé et les pouvoirs étaient délégués efficacement. Au cours de leur travail, les équipes ont découvert une copie du Livre de la Loi qui avait été négligé pendant longtemps. Josias se le fit lire à haute voix immédiatement, et ensuite, il a rassemblé tout le peuple. Le livre leur fut lu collectivement, ce qui a conduit à une repentance de masse. Josias les conduisit dans leur engagement à être fidèle à l'Alliance du Seigneur. Un renouveau se produisit, et selon les Ecritures, "Pendant toute sa vie, ils ne s'écartèrent pas de l'Eternel. le Dieu de leurs pères."

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

La victoire était un défi pour Josias, étant donné les nombreux obstacles qui obstruaient le chemin :

- 1. Comme rois, son père et son grand-père avaient totalement échoué.**
- 2. Le peuple de son temps n'avait jamais fait l'expérience de la bénédiction de Dieu ni d'un renouveau spirituel.**
- 3. Personne de vivant à cette époque-là n'avait jamais vu un roi donner l'exemple de l'obéissance. C'était le règne de la médiocrité.**
- 4. Le temple était en ruines, sans espoir de réparation**
- 5. Le peuple s'imaginait qu'une solution politique viendrait à bout de ses problèmes.**
- 6. Il n'était qu'un enfant pendant la première décennie de son règne.**

La victoire est généralement précédée d'une offensive

JOSIAS A MENE UNE OFFENSIVE PARCE QUE ...

1. Il a donné l'exemple d'un homme OUVERT et AVIDE DE CONNAISSANCES (II Chron. 34 : 1-3)

"Il fit ce qui est droit aux yeux de l'Eternel . . . La huitième année de son règne comme il était encore jeune, il commença à rechercher le Dieu de David, son père . . ."

2. Il a CRÉÉ une faim de changement et de renouveau (II Chron. 34 : 4- 7)

"On renversa devant lui les autels des Baals, et il abattit les statues consacrées au soleil qui étaient dessus . . . et les images en fonte, et les réduisit en poussière, et il répandit la poussière sur les sépulcres de ceux qui leur avaient sacrifiée."

3. Il a INITIÉ des réformes qui ont mené à l'offensive (II Chron. 34 : 8- 13)

"La dix-huitième année de son règne, après qu'il eut purifié le pays et la maison, il envoya Schaphan . . . Maaséja . . . et Joach . . . pour réparer la maison de l'Eternel, son Dieu. Ils se rendirent auprès du grand sacrificateur Hilkija, et on livra l'argent . . . On le remit entre les mains de ceux qui étaient chargés de faire exécuter l'ouvrage dans la maison de l'Eternel."

4. Il a COMPRIS quelles étaient les racines de la victoire (II Chron. 34 : 14-21)

"Au moment où l'on sortit l'argent qui avait été apporté dans la maison de l'Eternel, le sacrificateur Hilkija trouva le livre de la loi de l'Eternel, donnée par Moïse. Schaphan apporta le livre au roi . . . Et Schaphan le lut devant le roi. Lorsque le roi entendit les paroles de la loi, il déchira ses vêtements, Et le roi donna cet ordre à Hilkija . . . Allez, consultez l'Eternel pour moi, et pour ce qui reste en Israël et en Juda . . . car grande est la colère de l'Eternel, qui s'est répandue sur nous, parce que nos pères n'ont point observé la parole de l'Eternel et n'ont point mis en pratique tout ce qui est écrit dans ce livre."

5. Il a DÉMONTRÉ son engagement à faire accomplir le travail (II Chron. 34 : 22-33)

"Le roi se tenait sur son estrade, et il traita alliance devant l'Eternel, s'engageant à suivre l'Eternel, et à observer ses ordonnances . . . Et il fit entrer dans l'alliance tous ceux qui se trouvaient à Jérusalem et en Benjamin; et les habitants de Jérusalem agirent selon l'alliance de Dieu, du Dieu de leurs pères. Josias fit disparaître toutes les abominations de tous les pays appartenant aux enfant d'Israël, et il obligea tous ceux qui se trouvaient en Israël à servir l'Eternel, leur Dieu. Pendant toute sa vie, ils ne se détournèrent point de l'Eternel, le Dieu de leurs pères."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Quand la prudence fait défaut, le peuple tombe; Et le salut est dans le grand nombre des conseillers." (Proverbes 11:14)

"Ne savez-vous pas que ceux qui courent dans le stade courent tous, mais qu'un seul remporte le prix? Courez de manière à le remporter." (1 Corinthiens 9:24)

APPLICATION DE LA LOI...

• A quoi ressemble la loi de la Victoire ?

- Le leadership est responsable.
- L'échec est inacceptable.
- La passion est inextinguible.
- La créativité est essentielle.
- L'abandon est impensable.
- L'engagement est incontestable.
- La victoire est inévitable.

AUTO-ÉVALUATION :

1. Dans quel domaine de mon ministère dois-je faire l'expérience de la victoire ?
2. Est-ce que je comprends les problèmes qui apporteront une percée et finalement une victoire ?
3. Quelles ont été les expériences dans mon leadership dans lesquelles j'ai réussi à rapporter la victoire ? Où ai-je échoué ?
4. Qu'est-ce qui doit se passer dans mon église afin de nous permettre de vivre l'expérience de la victoire qui remonte le moral ?

LA LOI DE LA VICTOIRE

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 29 : LOI SEIZE (16) – LA LOI DE L'IMPULSION

L'impulsion est la meilleure amie d'un leader.

EXEMPLE : SALOMON

TEXTE : I ROIS 3 : 6-14, 4 : 20-34

Bien que Salomon ait possédé de grandes richesses et de la sagesse à l'aube de sa monarchie, son meilleur allié était l'élan que son père lui avait acquis pendant son règne. Pendant les 40 ans de sa royauté, David avait accumulé la force d'impulsion qui allait donner de l'élan à son fils. Israël s'était imposé et était connu comme une force militaire. Il jouissait du respect des autres rois; le peuple avait un roi qui aimait Dieu et dont le cœur était tourné vers la justice. Il avait déjà rassemblé le bois nécessaire à la construction du temple et il y avait abondance de revenus pour le nouveau gouvernement de Salomon. Cette situation avait poussé la reine de Saba à rendre visite à Salomon dans les premières années de son règne. Au commencement, Salomon capitalisait sur cette vitesse acquise et avait demandé à Dieu la sagesse afin de continuer à conduire le peuple avec mesure et à maintenir l'élan. C'est ce qu'il fit pendant des années. Cependant, le grand élan doit être nourri et soutenu. A la fin de son règne, Salomon s'est fourvoyé et l'a perdu, et le royaume hébreu a été divisé.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

POURQUOI SALOMON A-T-IL PU BENEFICIER DE L'ELAN ACQUIS ?

1. Parce que David avait eu du succès avant lui.

"Samuel prit la corne d'huile, et l'oignit au milieu de ses frères. L'Esprit de l'Eternel saisit David, à partir de ce jour et dans la suite." (1 Samuel 16:13)

2. Parce que David lui avait légué des ressources et des conseils dont il avait besoin pour gagner.

"David approchait du moment de sa mort, et il donna ses ordres à Salomon, son fils, en disant: Je m'en vais par le chemin de toute la terre. Fortifie-toi, et sois un homme! Observe les commandements de l'Eternel, ton Dieu, en marchant dans ses voies, et en gardant ses lois, ses ordonnances, ses jugements et ses préceptes, selon ce qui est écrit dans la loi de Moïse, afin que tu réussisses dans tout ce que tu feras et partout où tu te tourneras." (1 Rois 2:1-3)

3. Parce que David l'avait préparé pour les premières victoires (c'est-à-dire la construction du temple).

"Hiram, roi de Tyr, envoya ses serviteurs vers Salomon, car il apprit qu'on l'avait oint pour roi à la place de son père, et il avait toujours aimé David. Salomon fit dire à Hiram: Tu sais que David, mon père, n'a pas pu bâtir une maison à l'Eternel, son Dieu, à cause des guerres dont ses ennemis l'ont enveloppé jusqu'à ce que l'Eternel les eût mis sous la plante de ses pieds. Maintenant l'Eternel, mon Dieu, m'a donné du repos de toutes

parts; plus d'adversaires, plus de calamités! Voici, j'a l'intention de bâtir une maison au nom de l'Eternel . . . Et Hiram fit répondre à Salomon: J'ai entendu ce que tu m'as envoyé dire. Je ferai tout ce qui te plaira au sujet de bois de cèdre." (1 Rois 5:1-8)

4. Parce que David l'avait béni et lui avait donné son aval publiquement.

"Et le roi (David) leur dit: Prenez avec vous les serviteurs de votre maître, faites monter Salomon, mon fils, sur ma mule, et faite-le descendre à Guihon. Là, le sacrificateur Tsadok et Nathan le prophète l'oindront pour roi sur Israël. Vous sonnerez de la trompette, et vous direz: Vive le roi Salomon!" (1 Rois 1:33-34)

5. Parce que Salomon lui-même avait humblement demandé par-dessus tout la sagesse pour exercer son leadership.

"Salomon répondit: Maintenant, Eternel mon Dieu, tu as fait régner ton serviteur à la place de David, mon père; et moi, je ne suis qu'un jeune homme, je n'ai point d'expérience. Ton serviteur est au milieu du peuple que tu as choisi, peuple immense, qui ne peut être ni compté ni nommé . . . Accorde donc à ton serviteur un cœur intelligent pour juger ton peuple, pour discerner le bien du mal! Car qui pourrait juger ton peuple, ce peuple si nombreux? Cette demande de Salomon plut au Seigneur." (1 Rois 3:6-10)

6. Parce que, dès le début, Salomon avait pris quelques décisions sages qui lui ont valu d'obtenir de la crédibilité.

"Tout Israël apprit le jugement que le roi avait prononcé. Et l'on craignit le roi, car on vit que la sagesse de Dieu était en lui pour le diriger dans ses jugements." (1 Rois 3:28)

"Dieu donna à Salomon de la sagesse, une très grande intelligence, et des connaissances multipliées comme le sable qui est au bord de la mer. La sagesse de Salomon surpassait la sagesse de tous les fils de l'orient et toute la sagesse des Egyptiens." (1 Rois 4:29-30)

7. Parce que Salomon avait tiré parti de sa position vis-à-vis des leaders des autres nations.

"Il dominait sur tout le pays de l'autre côté du fleuve, depuis Thipsach jusqu'à Gaza, sur tous les rois de l'autre côté du fleuve. Et il avait la paix de tous les côtés alentour . . . Les intendants pourvoyaient à l'entretien du roi Salomon et de tous ceux qui s'approchaient de sa table, chacun pendant son mois; ils ne laissaient manquer de rien . . . Il venait des gens de tous les peuples pour entendre la sagesse de Salomon, de la part de tous les rois de la terre qui avaient entendu parler de sa sagesse." (1 Rois 4:24-34)

8. Parce que Salomon s'était entouré dès le début de sages associés.

"Salomon avait douze intendants sur tout Israël. Ils pourvoyaient à l'entretien du roi et de sa maison, chacun pendant un mois de l'année. (1 Rois 4:7)

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Car on donnera à celui qui a; mais à celui qui n'a pas on ôtera même ce qu'il a." (Marc 4:25)

"Son maître lui dit: C'est bien, bon et fidèle serviteur; tu as été fidèle en peu de chose, je te confierai beaucoup; entre dans la joie de ton maître." (Matthieu 25:21)

APPLICATION DE LA LOI..

- L'impulsion est le grand exagérateur !
- L'impulsion donne une meilleure image aux leaders.
- L'impulsion incite les partisans à travailler mieux.
- Aucune impulsion ne ternira l'image d'un leader.
- Aucune impulsion n'empirera le travail des partisans.

Comment gagner de l'impulsion :

1. Comprenez sa valeur.
2. Trouver quels sont les facteurs de motivation dans votre organisation.
3. Ôtez les facteurs de démotivation de votre organisation.
4. Prévoyez un temps pour l'orientation et la célébration.
5. Reconnaissez et honorez les personnes qui font avancer l'église.
6. Pratiquez le leadership de caractère.

AUTO-ÉVALUATION :

1. Quelle était la dernière fois que nous avons expérimenté l'impulsion dans notre église ? Pourquoi avons-nous eu cette impulsion ?
2. Qu'est-ce que j'ai fait dans mon leadership qui a encouragé l'impulsion dans l'église ? Existe-t-il des tendances de leadership auxquelles les personnes réagissent ?
3. Est-ce que je ressens les moments où nous n'avons pas d'impulsion ? Et suis-je capable de discerner pourquoi nous n'en avons pas ?
4. Que dois-je faire pour coopérer avec le Saint-Esprit afin de créer l'impulsion ?

LA LOI DE L'IMPULSION

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 30 : LOI DIX-SEPT (17) – LA LOI DES PRIORITÉS

Les leaders comprennent qu'agir n'est pas nécessairement accomplir.

EXEMPLE : LE GROUPE DES DOUZE APOTRES

TEXTE : ACTES 6 :1-7

Les problèmes que rencontrait l'Eglise primitive augmentaient en proportion de son développement. Pierre et les autres apôtres ont commencé à entendre des rumeurs de plaintes venant de certaines femmes contre certains groupes ethniques. Les plaintes concernaient la manière dont le ministère du diaconat était exercé. D'après ce passage, les apôtres n'ont même pas eu à prier à ce sujet. Ils ont dit : "Il ne convient pas que nous délaissions la Parole de Dieu pour servir aux tables." Ceci ne suggère pas que le service des tables n'était pas important, mais plutôt que les apôtres comprenaient quelles étaient leurs priorités (la prière et la parole de Dieu) et que les tables allaient devenir la priorité d'un ensemble de diacres. Les apôtres savaient qu'ils avaient suffisamment de quoi s'occuper sans essayer de tout faire eux-mêmes. Pour eux, il ne s'agissait pas de confondre activités avec réalisations. Ils ont donc choisi les priorités pour eux-mêmes et pour les diacres en se basant sur les dispositions naturelles des personnes, sur l'importance stratégique de la tâche et sur leurs capacités à déléguer les tâches aux personnes convenables.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Comment sont-ils restés axés sur leurs points forts et sur leurs priorités ? Lorsque le besoin s'en est fait sentir ...

1. Ils ont reconnu l'existence d'une toute nouvelle opportunité de leadership (v.1)

"En ce temps-là, le nombre des disciples augmentant, les Hellénistes murmurèrent contre les Hébreux, parce que leurs veuves étaient négligées dans la distribution qui se faisait chaque jour."

2. Ils se sont réunis pour discuter des mesures à prendre (v.2)

"Les douze convoquèrent la multitude des disciples, et dirent: Il n'est pas convenable que nous laissions la parole de Dieu pour servir aux tables."

3. **Ils ont confié le processus de sélection à d'autres pour ne pas être détournés de leurs tâches (v. 3-4)**

"C'est pourquoi, frères, choisissez parmi vous sept hommes (*une équipe*), de qui l'on rende un bon témoignage (*crédibilité parmi le peuple*), qui soient pleins de l'Esprit-Saint (*la présence de Dieu est évident*), et de sagesse (*mûr*), et que nous chargerons de cet emploi. Et nous, nous continuerons à nous appliquer à la prière et au ministère de la parole."

4. Ils se sont désengagés du projet et les ont autorisé à remplir la tâche (v. 5)

"Cette proposition plut à toute l'assemblée. Ils élurent Etienne, homme plein de foi et d'Esprit-Saint, Philippe, Prochore, Nicanor, Timon, Parménas, et Nicolas, prosélyte d'Antioche."

5. Ils ont révisé le choix fait par les disciples. (v.6)

"Ils les présentèrent aux apôtres. . . ."

6. Ils ont pris le temps de mandater les leaders laïcs et d'autoriser leur ministère (v.6)

". . .après avoir prié, leur imposèrent les mains."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Prenez donc garde de vous conduire avec circonspection, non comme des insensés, mais comme des sages; rachetez le temps, car les jours sont mauvais. C'est pourquoi ne soyez pas inconsidérés, mais comprenez quelle est la volonté du Seigneur." (Ephésiens 5:15-17)

APPLICATION DE LA LOI...

LE PRINCIPE 80/20

Les apôtres semblaient comprendre que l'utilisation la plus sage de leur temps ne consistait pas à servir aux tables. Nous aussi, en tant que leaders, nous devons comprendre les priorités à la manière des apôtres. Le principe 80/20 nous enseigne qu'avec les bonnes priorités, 20% de nos efforts produiront 80% des résultats que nous souhaitons obtenir. Mais avec les mauvaises priorités, 80% de nos efforts n'en produiront que 20% . Par exemple, si vous passez du temps à entraîner les 20% de personnes les plus influentes de votre entourage, vous multipliez les effets de votre ministère en les envoyant auprès des 80% restants.

LE PROCESSUS 10-80-10

Il s'agit d'une facette supplémentaire du principe 80/20. Les apôtres ont fait ce que je fais habituellement avec les tâches, c'est-à-dire l'application du processus 10-80-10. J'entame moi-même le processus pour qu'il démarre dans la bonne direction (10% de la tâche), ensuite, je passe la main à une personne capable d'accomplir le gros du travail (80% de la tâche). Finalement, je peaufine le produit final (10% de la tâche).

TROIS QUESTIONS PRIORITAIRES :

- EXIGENCE : Qu'est-ce qui est exigé de moi ?
- RÉSULTATS : Qu'est-ce qui me donne les meilleurs résultats ?
- RÉCOMPENSE : QU'est-ce qui m'apporte la plus grande récompense ?

QUESTIONS POUR VOUS AIDER A ÉTABLIR VOS PRIORITÉS :

1. Qui sont les 20% de personnes les plus influentes en qui vous devriez investir votre temps pour les former ?
2. Quels sont les 20% de vos activités ou services les plus productifs sur lesquels vous devriez vous concentrer ?
3. Dans votre journée, où se situent les 20% de temps les plus fructueux que vous devriez consacrer à vos projets les plus importants ?

AUTO-ÉVALUATION :

1. Est-ce que je comprends précisément quelles sont mes principales priorités ? Sur quelles bases est-ce que je porte ce jugement ?
2. Laquelle des activités de mon ministère apporte le plus de résultats pour notre église ?
3. Si je devais investir dans les 20% des personnes les plus influentes de mon ministère, qui choisirai-je ? Comment je les formerai ?
4. Comment est-ce que je dis « non » à une opportunité ? Comment est-ce que je délègue les activités du ministère ? Comment je gère les projets sans avoir à les réaliser ?

LA LOI DES PRIORITÉS

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 31 : LOI 18 (DIX-HUIT) – LA LOI DU SACRIFICE

Un leader doit être capable de renoncer pour monter.

EXEMPLE : MOÏSE

TEXTE : EXODE 2 : 10-15, 3 : 7-12/ HEBREUX 11 : 24-27

Moïse est un exemple classique de cette loi du leadership. Il a commencé sa vie comme prince d'Egypte. Il avait tout ce qu'un jeune homme pouvait désirer. Mais le fait de savoir que ses frères hébreux étaient maltraités par les Egyptiens l'a obligé à intervenir. Après avoir tué un Egyptien oppresseur, il a pensé qu'il serait en mesure de venger son peuple en restant au palais, comme membre de la famille royale. En se rendant compte que son crime était connu de tous (même de Pharaon), il a compris qu'il devait s'enfuir. C'est pendant son séjour au désert que Moïse a appris cette loi : un leader doit renoncer pour s'élever. Dès qu'il eut renoncé à tout le prestige et à tout le pouvoir que l'Egypte pouvait lui offrir, il a fait l'expérience de la faveur de Dieu et a été appelé à accomplir le travail au moyen de méthodes divines plutôt qu'humaines. Moïse n'aurait jamais pu accomplir sa tâche s'il n'avait pas renoncé à sa situation princière.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

CE A QUOI MOÏSE A DU RENONCER :

1- L'orgueil	5 – Le contrôle	9 – Le confort
2 – L'impatience	6 – L'autosuffisance	10 – L'identité
3 – L'argent	7 – La popularité	11 – L'entourage familial
4 – Le statut	8 – Le temps	12 – Les biens matériels

QU'EST-CE QUI A PERMIS A MOÏSE DE RENONCER A TOUT ?

Qu'est-ce qui a permis à Moïse de pratiquer la loi du sacrifice et de renoncer à ses plaisirs et à ses trésors ?

1. **IL ETAIT SEUL AVEC DIEU (Exode 2 : 15, 3: 1-5)**

Dieu a emmené Moïse loin des points d'appui qui le sécurisaient; il lui a ôté tout ce qui pouvait le détourner.

"Pharaon apprit ce qui s'était passé, et il cherchait à faire mourir Moïse. Mais Moïse s'enfuit de devant Pharaon, et il se retira dans le pays de Madian, où il s'arrêta près d'un puits . . . Moïse faisait paître le troupeau de Jéthro, son beau-père. L'ange de l'Eternel lui apparut dans une flamme de feu, au milieu d'un buisson. . . ."

2. **IL ETAIT HONNÊTE AVEC DIEU (Exode 3 : 10-12)**

Au buisson ardent, il n'y a aucun signe d'autojustification. Moïse est faible et il le sait.

"Maintenant, va, je t'enverrai auprès de Pharaon, et tu feras sortir d'Egypte mon peuple, les enfants d'Israël. Moïse dit à Dieu: Qui suis-je, pour aller vers Pharaon, et pour faire sortir d'Egypte les enfants d'Israël: Dieu dit: Je serai avec toi."

3. **IL AVAIT UNE SOIF DE DIEU (Exode 3 : 13-14)**

Dieu a du conduire Moïse dans un endroit de disette. Après 40 ans, il était prêt à se soumettre.

"Moïse dit à Dieu: J'irai donc vers les enfants d'Israël, et je leur dirai: Le Dieu de vos pères m'envoie vers vous. Mais, s'ils me demandent quel est son nom, que leur répondrai-je? Dieu dit à Moïse: Je suis celui qui est. Et il ajouta: C'est ainsi que tu répondras aux enfants d'Israël: Celui qui est m'envoie vers vous."

4. **IL A ETE BRISÉ PAR DIEU (Exode 4 : 1-13)**

Finalement, Dieu brise en lui l'égoïsme et le désir d'auto promotion. Il se rend.

"Moïse dit à l'Eternel: Ah! Seigneur, je ne suis pas un homme qui ait la parole facile, et ce n'est ni d'hier, ni d'avant-hier, ni même depuis que tu parles à ton serviteur; car j'ai la bouche et la langue embarrassées. L'Eternel lui dit: Qui a fait la bouche de l'homme? Et qui rend muet ou sourd, voyant or aveugle? N'est-ce pas moi? Va donc, je serai avec ta bouche, et je t'enseignerai ce que tu auras à dire."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"C'est par la foi que Moïse, devenu grand refusa d'être appelé fils de la fille de Pharaon, aimant mieux être maltraité avec le peuple de Dieu que d'avoir pour un temps la jouissance du péché, regardant l'opprobre de Christ comme une richesse plus grande que les trésors de l'Egypte, car il avait les yeux fixés sur la rémunération.

AUTRE EXEMPLE DE CETTE LOI :

Abraham : il était disposé à devenir le fondateur de toute une race de gens, laissant derrière lui tout ce qui lui était familier. Par la suite, il s'est montré disposé à sacrifier son fils à la demande de Dieu.

APPLICATION DE LA LOI...

Déclarations sur le sacrifice :

1. Il n'y a pas de réussite sans sacrifice.
2. Plus le degré de leadership est élevé, plus le sacrifice est grand.
3. Vous devez abandonner pour rester en place. Ce que vous possédez ne vous maintiendra pas là où vous êtes.

La plus grande menace pour la réussite de demain, c'est la réussite d'aujourd'hui.

AUTO-ÉVALUATION :

1. Qu'est-ce que j'ai sacrifié pour bien exercer mon leadership ?
2. Quelles sont les expériences dans lesquelles Dieu m'a appelé à abandonner quelque chose ? Comment ai-je réagit ?
3. Comment Dieu m'a-t-il brisé ? Lui ai-je permis de me mener dans un désert afin de briser en moi l'autosuffisance et l'autopromotion ?
4. A quoi est-ce que je m'accroche actuellement et que je trouve difficile de lui abandonner ?

LA LOI DU SACRIFICE

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 32 : LOI 19 (DIX-NEUF) – LA LOI DU MOMENT CHOISI

Quand il est aussi important de faire preuve de leadership que de savoir quoi faire et où aller.

EXEMPLE : ESTHER

TEXTE : ESTHER 4 : 13-14

Mardochée avait envoyé un message à la reine Esther lui apprenant que Haman complotait pour exterminer la race juive. Esther a écouté avec réticence les avertissements de son mentor et a décidé d'agir lorsqu'il lui a rappelé la loi du moment propice. Il suggère l'idée que la reine est arrivée à cette position de leadership "pour une occasion comme celle-ci" (Esther 4 : 14). C'est comme si Mardochée comprenait la question vitale du moment propice à saisir. Il avait compris que c'était le moment où ils pourraient intervenir dans la vie de leur peuple et il a convaincu Esther avec cet argument. Celle-ci était déterminée à faire quelque chose, même au prix de sa vie. Elle a alors agi sans hésitation, et par ses prises de position courageuses, a sauvé son peuple du génocide. Elle a saisi le moment et, comme résultat, elle a appris la loi du moment propice.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Esther a appris que si elle ne saisissait pas le moment propice...

1. **Son sort ne différerait pas de celui du reste de la foule (v. 13)**

Mardochée essayait de la convaincre qu'en dépit de son statut de reine, son avenir ne serait pas meilleur que celui du reste des Juifs si elle ne saisissait pas l'occasion propice. Quelquefois, il est facile d'œuvrer en pensant que nous sommes "spéciaux" et que nous n'avons pas à prendre les risques que les générations précédentes ont dû prendre. Nous pensons qu'il nous suffit de maintenir le statu quo et que Dieu fera le reste, qu'il veillera à ce que nous accomplissions notre mission. C'est un mythe. Si nous ne prenons pas de risques, nous ne pouvons jamais nous attendre à nous montrer à la hauteur de la situation.

"Ne t'imagines pas que tu échapperas seule d'entre tous les Juifs parce que tu es dans la maison du roi."

2. **Dieu bénira quelqu'un d'autre qui le ferait (v. 14 a)**

Ensuite, Mardochée a tenté de la motiver par le fait que le dessein de Dieu s'accomplirait même si elle restait à l'écart et se contentait de voir venir les événements. Dieu s'est engagé à bénir ceux dont le cœur lui appartient totalement, qui se lèveront et obéiront, même en dépit des risques. Il ne recherche pas les talents mais la bonne volonté pour obéir avec un abandon sans calcul.

"Car, si tu te tais maintenant, le secours et la délivrance surgiront d'autre part pour les Juifs . . ."

3. **Elle peut perdre plus qu'une opportunité (v. 14 b)**

Mardochée rappelle maintenant à Esther pour la deuxième fois qu'elle peut perdre la vie si elle reste simplement les bras croisés et ne fait rien de l'occasion qui se présente à elle. Il lui enseigne que ce qu'elle peut perdre, c'est plus qu'une occasion d'obéir à Dieu - elle peut perdre la vie. Obéir présente un risque, mais à plus longue échéance, désobéir en est un plus grand.

"Et toi et la maison de ton père vous périrez."

4. **Elle pourrait passer à côté de la mission que Dieu a donné dans la vie (v. 14 c)**

Finalement, Mardochée pose à Esther la question ultime du moment propice. Il spéculait d'abord sur le fait que c'est peut-être précisément d'abord en vue de cette circonstance que Dieu lui a accordé cette position royale. De plus, si elle n'obéit pas, elle peut rater l'objectif que Dieu a fixé à sa vie. De la même manière, notre mission ne sera jamais pleinement réalisée ou comprise en étant oisifs. Elle nous apparaîtra à mesure que nous obéissons et faisons ce que nous savons devoir faire, à chaque étape du chemin.

"Et qui sait si ce n'est pas pour un temps comme celui-ci que tu es parvenue à la royauté?"

CHAQUE FOIS QU'UN LEADER S'AVANCE, 4 ISSUES PEUVENT SE PRESENTER :

1. **Faire ce qui ne convient pas au mauvais moment, ce qui conduit au désastre.**
2. **Faire ce qui convient au mauvais moment, ce qui amène la résistance.**
3. **Faire ce qui ne convient pas au bon moment, ce qui est une erreur.**
4. **Faire ce qui convient au bon moment, ce qui se traduit par le succès.**

- **La reine Vashti a fait ce qui ne convenait pas au mauvais moment**

Il lui en a coûté sa position de reine. Le roi l'avait fait appeler et elle avait refusé de se présenter devant lui; il lui a donc enlevé son titre et a annoncé qu'aucun comportement de ce genre ne serait toléré d'aucune femme, nulle part. Son action a non seulement eu des effets néfastes sur sa vie, mais a aussi rendu plus difficile celles de femmes mariées à travers tout le royaume (Esther 1 : 10-22).

- **Bigthana et Teresh ont fait ce qui ne convenait pas au bon moment**

Ces deux officiers ont fait ce qui ne convenait pas au bon moment, c'est-à-dire le bon moment pour Mardochée. Lorsqu'ils ont conspiré pour assassiner le roi, Mardochée a découvert le complot, en a informé Esther qui, à son tour, en a informé le roi, et les 2 conspirateurs ont été pendus (Esther 2 : 21-23).

- **Haman a fait ce qui ne convenait pas au mauvais moment**

Il a comploté contre Mardochée et les Juifs alors qu'Esther occupait la position de reine au palais, lieu où la loi du moment propice allait se retourner contre lui et amener le désastre (Esther 3 : 5-15).

- **Mardochée a fait ce qui convenait au bon moment**

Il a appelé Esther à faire seulement ce qu'elle pouvait face à cette calamité qui les menaçait. Les paroles qu'il lui a adressées résonnaient avec passion : "Car si tu continues à te taire *en cette occasion*, le soulagement et la libération des Juifs surgiront d'un autre côté, alors que toi et la maison de ton père, vous périrez. D'ailleurs, qui sait si ce n'est pas pour une occasion comme celle-ci que tu es parvenue à la royauté ?" (Esther 4 : 14)

- **Esther a fait ce qui convenait au bon moment**

Elle s'est préparée pour le moment crucial par la prière, le jeûne et la détermination. "J'irai chez le roi malgré la loi. Si c'est pour ma perte, je périrai." (Esther 4 : 16)

Elle s'est vraiment présentée devant le roi qui l'a reçue chaleureusement et lui a tendu son sceptre d'or (Esther 5 : 1-2).

Ensuite, elle a fait le pas convenable suivant au bon moment lorsqu'elle a demandé au roi d'épargner sa vie et celle de son peuple. Sa requête a dévoilé la trahison de Haman et a été à l'origine de l'ordre du roi d'exécuter Haman en le pendant au gibet préparé pour Mardochée (Esther 7 : 3-10).

Finalement, elle a encore fait un autre pas convenable au bon moment lorsqu'elle a plaidé auprès du roi pour qu'il révoque l'édit selon lequel les Juifs devaient être détruits.

- **Xerxès a fait ce qui convenait au bon moment**

Il a émis de nouvelles instructions habilitant les Juifs à résister aux tentatives de destruction et a envoyé cet ordre à travers son royaume par courriers montant des chevaux royaux (Esther 8 : 7-14)

Le résultat du leadership exercé par Esther et de son timing apparemment sans défaut a été la grande victoire de son peuple : "Les Juifs étaient rayonnants de joie, d'allégresse et de triomphe. En chaque province, en chaque ville, en tout lieu atteint par l'ordre et l'édit du roi, il y eut parmi les Juifs joie et allégresse, festins et jours de fête. Beaucoup se firent Juifs parmi les gens du pays, car la terreur des Juifs les avait saisis."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Il y a un temps pour tout, un temps pour toute chose sous les cieux. . . "
(Ecclésiaste 3:1)

"Ne dites-vous pas qu'il y a encore quatre mois jusqu'à la moisson? Voici, je vous le dis, levez les yeux, et regardez les champs qui déjà blanchissent pour la moisson." (Jean 4:35)

APPLICATION DE LA LOI...

- La mauvaise action au mauvais moment = Désastre.
- La mauvaise action au bon moment = Erreur.
- La bonne action au mauvais moment = Résistance.
- La bonne action au bon moment = Succès.

AUTO-ÉVALUATION

1. Quand ai-je appris l'importance de cette loi dans mon leadership ? Quand ai-je échoué à l'appliquer ? Quand ai-je réussi ?
2. Y a-t-il des décisions de leadership qui doivent être prises maintenant sur la base de cette loi ?
3. Pourquoi le bon moment est-il si crucial dans le leadership ?
4. Pourquoi l'attente est si difficile pour moi ? Qu'est-ce qui fait que cette loi est si difficile à mettre en pratique ?

LA LOI DU MOMENT CHOISI

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

Pour saisir le bon moment, il faut...

1. La compréhension
2. La maturité
3. La confiance
4. La prise de décision
5. L'expérience
6. L'intuition
7. La préparation

LEÇON 33 : LOI 20 (VINGT) – LA LOI DE LA CROISSANCE EXPLOSIVE

**Pour ajouter à la croissance, menez des disciples;
pour la multiplier, menez des leaders.**

EXEMPLE : PAUL

TEXTE : II TIM. 2 :2; ACTES 19 : 8-10

Il faut un leader pour en élever un autre à cette dignité et il faut un grand leader pour en élever une quantité considérable. L'apôtre Paul était connu pour son travail d'implantation d'Eglises à travers l'Asie Mineure. Mais la seule manière dont il pouvait mener à bien ce travail était de choisir et de préparer des leaders pour chaque endroit. Paul était un remarquable apologiste, un prédicateur et un ouvrier miraculeux. Outre la rédaction des Ecritures, le plus grand don qu'il a fait à l'Eglise primitive était la formation de pasteurs et de dirigeants d'Eglises tels que Tite, Luc, Apollos, Timothée, Silas, Priscilla et Aquila. Sa méthode pour assurer une croissance explosive était la formation au leadership. Actes 19 : 10 déclare que c'est ce mode d'agir qui leur a permis d'atteindre toute l'Asie en deux petites années.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Paul maîtrisait cette loi. A quoi Paul consacrait-il du temps ? Il poursuivait les buts suivants :

1. Trouver et former des leaders
2. Trouver et former des leaders qui en formeraient d'autres
3. Trouver et former des leaders qui en formeraient d'autres pour implanter des Eglises
4. Trouver et former des leaders qui en formeraient d'autres pour implanter des Eglises dans des endroits non touchés

Il a consacré le meilleur de son temps aux activités suivantes :

a. EVANGELISATION ET SELECTION DES DISCIPLES DANS LES SYNAGOGUES

"Paul et Silas passèrent par Amphipolis et Apollonie, et ils arrivèrent à Thessalonique, où les Juifs avaient une synagogue. Paul y entra, selon sa coutume. Pendant trois sabbats, il discuta avec eux, d'après les Ecritures, expliquant et établissant que le Christ devait souffrir et ressusciter des morts. . . Quelques-uns d'entre eux furent persuadés, et se joignirent à Paul et à Silas, ainsi qu'une grande multitude de Grecs craignant Dieu, et beaucoup de femmes de qualité." (Actes 17:1-4)

b. GUIDER ET PREPARER DES LEADERS EMERGEANTS

"Paul fit choix de Silas, et partit, recommandé par les frères à la grâce du Seigneur. Il parcourut la Syrie et la Cilcie, fortifiant les Eglises." (Actes 15:40-41)

"Il se rendit ensuite à Derbe et à Lystre. Et voici, il y avait là un disciple nommé Timothée . . . Les frères de Lystre et d'Icone rendaient de lui un bon témoignage. Paul voulut l'emmener avec lui; et l'avant pris, il le circoncit, à cause des Juifs qui étaient dans ces lieux-là, car tous savaient que son père était grec." (Actes 16:1-3)

"Et ce que tu as entendu de moi . . . confie-le à des hommes fidèles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autres." (2 Timothée 2:2)

c. ETABLIR DE NOUVELLES EGLISES

"Paul, serviteur de Dieu . . . à Tite, mon enfant légitime en notre commune foi: que la grâce, la miséricorde, et la paix te soient données de la part de Dieu le Père et du Seigneur Jésus-Christ notre Sauveur! Je t'ai laissé en Crète, afin que tu mettes en ordre ce qui reste à régler . . . selon mes instructions . . ." (Tite 1:1-5)

"Ils firent nommer des anciens dans chaque Eglise, et, après avoir prié, et jeûné, ils les recommandèrent au Seigneur, en qui ils avaient cru." (Actes 14:23)

d. COMMUNIQUER POUR EQUIPER DES CHRETIENS (LETTRES, ENSEIGNEMENT)

"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. Vous êtes témoins, et Dieu l'est aussi, que nous avons eu envers vous qui croyez une conduite sainte, juste et irréprochable. Vous savez aussi que nous avons été pour chacun de vous ce qu'un père est pour ses enfants, vous exhortant, vous consolant, vous conjurant de marcher d'une manière digne de Dieu, qui vous appelle à son royaume et à sa gloire." (1 Thess 2:9-12)

QUELQUES VERITES A PROPOS DE LA LOI DE LA CROISSANCE EXPLOSIVE :

- Il ne s'agit pas d'additions mais de multiplications. Le début est lent pour finalement atteindre une croissance à la manière des champignons.
- Il ne s'agit pas de faire les choses convenablement, mais de faire celles qui conviennent. Il s'agit d'être stratégique.
- Il ne s'agit pas d'établir les priorités de votre horaire, mais d'établir l'horaire de vos priorités.
- Il ne s'agit pas d'exécuter des programmes mais de développer les gens. Ceux-ci constituent votre seul avoir éternel.
- Il ne s'agit pas de réagir contre les crises, mais d'investir du temps dans les leaders de manière à devancer les événements. (il s'agit donc d'être proactifs).
- Il ne s'agit pas de retirer un sentiment d'accomplissement de l'exercice du ministère, mais de l'habilitation à la prise en charge par des leaders de haut niveau.

- Il ne s'agit pas d'un programme, mais d'un mouvement. Les programmes commencent sur une large échelle, pour ensuite se terminer en fumée. Les mouvements commencent petitement pour ensuite croître fortement dans le temps.

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Et ce que tu as entendu de moi . . . confie-le à des hommes fidèles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autres." (2 Timothée 2:2)

"Cela dura deux ans, de sorte que tous ceux qui habitaient l'Asie, Juifs et Grecs, entendirent la parole du Seigneur Jésus." (Actes 19:10)

APPLICATION DE LA LOI...

- Les calculs des partisans = des additions.
- Les calculs du leader = des multiplications.
- 90% de tous les leaders rassemblent des partisans, mais pas des leaders !

Pourquoi ?

1. Les leaders sont difficiles à trouver.
2. Les leaders sont difficiles à rassembler.
3. Les leaders sont difficiles à garder.

Les différences entre les leaders qui développent des leaders
et les leaders qui développent des partisans.

1 - LA MOTIVATION

Les leaders qui développent des partisans... ont besoin d'être nécessaires.
Les leaders qui développent des leaders... veulent être succédés.

2- LA PERSPECTIVE

Les leaders qui développent des partisans... se concentrent sur les faiblesses des autres.
Les leaders qui développent des leaders... se concentrent sur les forces des autres.

3 – LES PRIORITÉS

Les leaders qui développent des partisans... accordent de l'attention aux derniers 20%.
Les leaders qui développent des leaders... accordent de l'attention aux premiers 20%.

4 – LES CAPACITÉS

Les leaders qui développent des partisans... sont de bons leaders.
Les leaders qui développent des leaders... sont de grands leaders.

5 – L'ATTITUDE

Les leaders qui développent des partisans... s'élèvent eux-mêmes.
Les leaders qui développent des leaders... élèvent les autres.

6 – LE TEMPS

Les leaders qui développent des partisans... passent du temps avec les personnes.
Les leaders qui développent des leaders... investissent du temps dans leurs relations.

7 – LES ATTENTES

Les leaders qui développent des partisans... demandent peu d'engagement.

Les leaders qui développent des leaders... demandent beaucoup d'engagement.

8 – LE LEADERSHIP

Les leaders qui développent des partisans... guident tout le monde de la même manière.

Les leaders qui développent des leaders... guident chaque personne différemment.

9 – L'IMPACT

Les leaders qui développent des partisans... ont un impact sur la génération actuelle.

Les leaders qui développent des leaders... ont un impact sur la génération à venir.

AUTO-ÉVALUATION :

1. Où est-ce que j'investi mon meilleur temps ? Suis-je entrain de faire l'expérience de la croissance explosive ?
2. Qui sont les leaders potentiels que je forme ? Où vais-je les placer quand ils seront prêts à servir en tant que leaders ?
3. Ai-je développé une structure globale pour le développement du leadership dans mon ministère ? Quel est mon plan pour développer des leaders année après année ?
4. Il faut un leader pour développer un leader. Quel type de personne suis-je en train de développer ?

LA LOI DE LA CROISSANCE EXPLOSIVE

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 34 : LOI 21 (VINGT ET UN) – LA LOI DE L'HÉRITAGE

La marque durable laissée par un leader se mesure à la succession qu'il aura laissée.

EXEMPLE : JESUS

TEXTE : MATTHIEU 4 : 19; 28 : 19

Le plus grand miracle accompli par Jésus ne l'a pas été alors qu'il était sur cette terre. C' était le résultat d'un nombre incalculable d'heures de formation et d'exemples dispensés à ses 12 disciples, et qui s'est accompli quand il a quitté la terre et qu'il leur a donné instruction d'aller et de pratiquer le même art de formation et de leadership. Le miracle était qu'en dépit de leurs faiblesses, les douze ont reproduit son ministère miraculeux, si bien que toute l'Asie a été atteinte en 2 ans (Actes 19 : 10). Jésus a passé la majeure partie de son temps avec les douze, pas avec les masses. Il se consacrait à développer des hommes qui conduirait l'Eglise vers la génération suivante, des hommes à propos desquels vous et moi n'aurions pas perdu notre temps. Jésus savait à qui confier son héritage. Son génie ne se situe pas au niveau de ses miracles divins, ni même de son ministère direct. Il se trouvait dans sa multiplication délibérée.

REMARQUES A PROPOS DE CETTE LOI :

Idées de Jésus pour établir des disciples et laisser un héritage :

I — L'INSTRUCTION . . dans un cadre de vie

"Voyant la foule, Jésus monta sur la montagne; et, après qu'il se fut assis, ses disciples s'approchèrent de lui. Puis, ayant ouvert la bouche, il les enseigna. . ." (Matthieu 5:1)

"Jésus priait un jour en un certain lieu. Lorsqu'il eut achevé, un de ses disciples lui dit: Seigneur, enseigne-nous à prier. . ." (Luc 11:1)

D — LA DÉMONSTRATION . . dans un cadre de vie

"Après qu'il leur eut lavé les pieds, et qu'il eut pris ses vêtements, il se remit à table, et leur dit: Comprenez-vous ce que je vous ai fait? Vous m'appelez Maître et Seigneur; et vous dites bien, car je le suis. Si donc je vous ai lavé les pieds, moi, le Seigneur et le Maître, vous devez aussi vous laver les pieds les uns aux autres; car je vous ai donné un exemple, afin que vous fassiez comme je vous ai fait." (Jean 13:12-15)

E — L'EXPÉRIENCE . . dans un cadre de vie

"Alors il appela les douze, et il commença à les envoyer deux à deux, en leur donnant pouvoir sur les esprits impurs." (Marc 6:7)

"Jésus prit les cinq pains et les deux poissons, et, levant les yeux vers le ciel, il les bénit. Puis il les rompit, et les donna aux disciples, afin qu'ils les distribuassent à la foule." (Luc 9:16)

E — L'ÉVALUATION . . dans un cadre de vie

"Jésus parla sévèrement au démon, qui sortit de lui, et l'enfant fut guéri à l'heure même. Alors les disciples s'approchèrent de Jésus, et lui dirent en particulier: Pourquoi n'avons-nous pu chasser ce démon? C'est à cause de votre incrédulité. . .mais cette sorte de démon ne sort que par la prière et par le jeûne." (Matthieu 17:18-21)

JESUS A UTILISE 12 ELEMENTS EN VUE D'ASSURER SA SUCCESSION

1. L'INITIATIVE (Luc 6 : 12-13)

". . .Jésus se rendit sur la montagne pour prier, et il passa toute la nuit à prier Dieu. Quand le jour parut, il appela ses disciples, et il en choisit douze. . . ."

2. LA PROXIMITÉ (Marc 3 : 14, Luc 8 : 1)

"Il en établit douze, pour les avoir avec lui. . . ."

3. L'AMITIÉ (Jean 15 : 15)

"Je ne vous appelle plus serviteurs. . .mais je vous ai appelés amis, parce que je vous ai fait connaître tout ce que j'ai appris de mon Père."

4. L'EXEMPLE (Jean 13 : 15)

"Car je vous ai donné un exemple, afin que vous fassiez comme je vous ai fait."

5. L'ENGAGEMENT (Matthieu 16 : 24; Jean 13 : 1)

"Si quelqu'un veut venir après moi, qu'il renonce à lui-même, qu'il se charge de sa croix, et qu'il me suive."

"Jésus. . .ayant aimé les siens qui étaient dans le monde, mit le comble à son amour pour eux."

6. LA RESPONSABILITÉ (Marc 6 : 7)

"Alors il appela les douze, et il commença à les envoyer deux à deux, en leur donnant pouvoir sur les esprits impurs."

7. LA CONNAISSANCE (Luc 8 : 9-10)

"Ses disciples lui demandèrent ce que signifiait cette parabole. Il répondit: Il vous a été donné de connaître les mystères du royaume de Dieu."

8. LA VISION__ (Matthieu 4 : 19; Jean 4 : 35)

"Suivez-moi, et je vous ferai pêcheurs d'hommes."

"Ne dites-vous pas qu'il y a encore quatre mois jusqu'à la moisson? Voici, je vous le dis, levez les yeux, et regardez les champs qui déjà blanchissent pour la moisson."

9. LA CONFIANCE (Matthieu 10 : 1-8)

". . .Ayant appelé ses douze disciples, il leur donna le pouvoir de chasser les esprits impurs, et de guérir toute maladie et toute infirmité. . .Allez, prêchez. . .guérissez les malades, ressuscitez les morts, purifiez les lépreux, chassez les démons. Vous avez reçu gratuitement, donnez gratuitement."

10. L'ÉVALUATION (Luc 10 : 17-24)

"Les soixante-dix revinrent avec joie, disant: Seigneur, les démons mêmes nous sont soumis en ton nom. Jésus leur dit: Je voyais Satan tomber du ciel comme un éclair. Voici, je vous ai donné le pouvoir de marcher sur les serpents et les scorpions, et sur toute la puissance de l'ennemi; et rien ne pourra vous nuire. Cependant, ne vous réjouissez pas de ce que les esprits vous sont soumis; mais réjouissez-vous de ce que vos noms sont écrits dans les cieux."

11. L'ONCTION (Jean 20 : 22, Actes 1 :8)

"Après ces paroles, il souffla sur eux, et leur dit: Recevez le Saint-Esprit."

"Mais vous recevrez une puissance, le Saint-Esprit survenant sur vous, et vous serez mes témoins à Jérusalem, dans toute la Judée, dans la Samarie, et jusqu'aux extrémités de la terre."

12. LA MISSION (Matthieu 28 : 18-20)

"Tout pouvoir m'a été donné dans le ciel et sur la terre. Allez, faites de toutes les nations des disciples. . ."

CETTE LOI ENONCEE DANS L'ECRITURE :

"Allez, faites de toutes les nations des disciples, les baptisant au nom du Père, du Fils et du Saint-Esprit, et enseignez-leur à observer tout ce que je vous ai prescrit. Et voici, je suis avec vous tous les jours, jusqu'à la fin du monde." (Matthieu 28:19-20)

"Suivez-moi, et je vous ferai pêcheurs d'hommes." (Matthieu 4:19)

APPLICATION DE LA LOI...

- L'accomplissement se produit quand une personne est capable de faire de grande chose pour Lui.
- Le succès se produit quand une personne habilite ses partisans à faire de grandes choses avec Lui.

- Le sens profond se produit quand une personne développe des leaders qui font de grandes choses pour Lui.
- L'héritage se produit quand une personne élève son organisation à faire de grandes choses pour Lui.

AUTO-ÉVALUATION

1. Quand je pense à laisser un héritage qu'est-ce qui me vient à l'esprit ? Quel sera mon héritage ?
2. Comment pourrai-je laisser un héritage après mon passage. Quelle part ai-je dans ce qui me succède ?
3. De quelle manière est-ce que j'imité Jésus pendant qu'Il travaillait avec Ses 12 apôtres et recherchait à laisser un mouvement après son départ ?
4. Quels actes puis-je poser cette semaine pour assurer l'impact de mon héritage ?

La loi de l'héritage

1. *Quelles sont les barrières culturelles de résistance auxquelles je serai confronté dans l'enseignement de cette loi ?*
2. *Comment pourrais-je contextualiser cette loi dans ma culture ?*
3. *Quelles mesures mes leaders devraient-ils prendre en conséquence de cette loi ?*

LEÇON 35 : LE PRINCIPE DE LA RÉACTION EN CHAÎNE DU LEADERSHIP

Au premier abord, les leaders peuvent penser qu'ils peuvent simplement dire à une église ce qu'il faut faire et les membres suivront. Une telle approche du leadership n'est fructueuse que dans de rares cas. Je dis toujours : Ne poussez pas les autres, tirez-les. Cette approche du leadership marche dans les églises de toutes dimensions. Cela s'appelle le *principe de la réaction en chaîne du leadership*.

Si je devais mettre une petite chaîne sur une table et si je vous demandais de la déplacer sans la soulever de la table, vous auriez deux choix – la pousser ou la tirer. Si vous essayiez de pousser la chaîne elle formerait un tas. Chaque fois que vous essaieriez de pousser la chaîne, elle résisterait. Bien entendu, si vous continuez à pousser, au bout d'un moment la chaîne bougerait dans la direction dans laquelle vous voulez la déplacer. Cependant, au lieu de faire leur travail de connexion de la chaîne, les liens finiraient par former une pile résistante.

Il est évident que le moyen le plus efficace de bouger la chaîne est de la tirer. Ce faisant, les divers liens travailleraient ensemble pour bouger la chaîne, et cela demande effectivement beaucoup moins d'énergie. S'il est mis en pratique, le *principe de la réaction en chaîne du leadership* illustre comment un pasteur efficace guide le troupeau de Dieu. Autrefois, les bergers ne « poussaient » jamais leurs brebis, ils les « guidaient ». Aujourd'hui, les pasteurs efficaces ne « poussent » pas les brebis, ils les « tirent », quelle que soit la taille de l'église dans laquelle ils servent.

Guider les personnes vers le changement

Il y a une différence entre ce que nous appelons le « changement » et la « croissance ». Honnêtement, nous ne sommes pas vraiment concernés par le changement, lequel se produit constamment, mais plutôt par la croissance régulière, proactive, du ministère de l'église. Souvenez-vous : le changement est inévitable, mais la croissance est intentionnelle.

Il existe des niveaux de croissance ou de développement dans une église : Niveau #1 : changement mineur, Niveau #2 : changement majeur, et Niveau #3 : changement transformationnel.

Les changements mineurs sont de petites modifications qui sont faites sans le virage correspondant dans la perception de la réalité. Ces changements mineurs se produisent de manière régulière dans toutes les églises ; comme quand un nouveau tapis est installé ou que les locaux sont repeints.

Les changements majeurs se produisent quand les personnes développent une nouvelle perspective et agissent selon de nouvelles méthodes, comme quand une église commence à voir et à traiter les nouveaux venus comme des invités d'honneur plutôt que comme des visiteurs de passage.

Le changement transformationnel ne se produit qu'à travers une modification radicale dans la croyance et dans la pratique, comme quand une église renverse radicalement la vapeur et passe d'une perspective interne sur les croyants à une perspective externe sur ceux qui sont perdus.

A quel moment un leader devrait-il utiliser des changements pour évoluer ? Essentiellement, quand Dieu ouvre une porte pour le changement, engagez-vous ! Mais attendez qu'Il ouvre la porte.

Les opportunités de changement

Les recherches sur le changement dans plusieurs organisations, y compris dans les églises, ont montré que le meilleur espoir pour un changement transformationnel c'est la recherche intentionnelle de moments propices à l'apprentissage. Lorsque ces moments se présentent, vous avez devant vous une opportunité de changement.

TRAVAIL DE GROUPE

1. Discutez des domaines et des ministères au sein d'une église qui ont besoin d'être constamment évalués et mis à jour pour une adhérence efficace à la vision?
2. Citez d'éventuels « moments propices au changement » et dites comment le pasteur peut les utiliser pour remettre en question et guider sa congrégation vers le changement.

LEÇON 36 : BUDGETS ET QUESTIONS FINANCIÈRES

A. LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE D'UN LEADER

Le leader doit avoir une bonne compréhension des finances de son organisation. Le leader doit comprendre les besoins financiers et les ressources disponibles. On dit souvent : « MONTREZ-MOI VOTRE BUDGET ET JE VOUS MONTRERAI VOS PRIORITÉS. »

En tant que leader, vous devez guider et encourager l'organisation à lever des fonds et à utiliser ces fonds en fonction de l'accomplissement de la vision et de certaines priorités bien précises dans ce sens. Les directives suivantes devraient vous aider à répondre à ces responsabilités financières :

1. Vous devez guider le Conseil dans la formulation d'une « politique financière ». Cette politique devrait fournir des instructions précises sur la manière d'établir un budget, sur la source des fonds pour chaque compte, et sur l'utilisation spécifique de chaque compte. La politique doit être adoptée par le Conseil.
2. Vous devez surveiller le paiement de toutes les obligations financières.
3. Vous devez vous assurer que les fonds sont dépensés uniquement pour l'objectif pour lequel ils ont été mobilisés.
4. Vous devez effectuer des vérifications régulièrement (au moins une fois par mois), pour voir si l'organisation fonctionne dans le cadre de son budget. Aucun compte ne devrait se retrouver à découvert sans que vous en soyez informés et sans votre consentement.
5. Vous devez recevoir un rapport **mensuel** de la part du trésorier. Ce rapport devrait inclure le bilan en cours de chaque compte et enregistrer des revenus mensuels. Le registre des revenus du mois doit mentionner la source et l'objectif de tout revenu. Ce rapport doit être révisé pendant les réunions du Conseil afin d'assurer que les finances sont en ordre.
6. Vous devez vous assurer que les livres du trésorier sont mis à jour et sont exacts.
7. Vous devez établir une liste de tous les bureaux, bâtiments, terrains, équipements d'évangélisation ou autre que possède l'organisation ; et vous devez mettre cette liste à jour lorsque de nouveaux éléments sont achetés ou vendus. Cela inclut les éléments susmentionnés achetés à tous les niveaux au nom de l'église du Nazaréen. Le Conseil et le Secrétariat devrait avoir une copie de cette liste.

B. COMMENT ÉTABLIR DES BUDGETS ANNUELS POUR LE DISTRICT (ÉCHANTILLON)

1. Calculez le revenu attendu pour l'année à venir.
2. Faites une liste de tous les postes de dépense potentiels pour l'année à venir (exemples : développement et formation au leadership, matériel de soins, dépenses relatives aux déplacements, propriétés et assurances, bureau et administration, téléphone, imprévus, rassemblements, voyages de conférence, pensions, missions dans les foyers, évangélisation, obligations budgétaires de la dénomination, etc.)
3. Décidez quelle quantité doit être dépensée dans chaque catégorie pendant **l'année à venir**. Accordez une attention particulière à ces montants — ils ne devraient pas être supérieurs au revenu raisonnablement attendu pour l'année.
 - a. Le leader devrait présenter un rapport des dépenses effectives de l'année précédente en ce qui concerne les voyages, le bureau, le téléphone, les réunions et les imprévus. Ces informations seront fournies à un comité de financement qui les utilisera comme guide pour déterminer le besoin pour la nouvelle année.
 - b. Les rassemblements devraient couvrir le coût de toutes les réunions du Conseil, Assemblées et autres réunions du comité de financement.
 - c. Le poste des imprévus devrait couvrir les dépenses inattendues et non budgétisées. Ce montant doit être maintenu à son minimum.
 - d. Le budget des pensions, s'il y en a un, **doit** couvrir la prime en cours et toutes augmentations potentielles pour l'année.
 - e. Le budget d'assurance, s'il y en a un, **doit** couvrir la prime en cours et les augmentations potentielles pour l'année.
 - f. D'autres catégories établies doivent être basées sur la vision et la mission, reflétant ainsi la priorité et l'objectif de l'organisation.
4. Divisez le budget annuel désiré pour chaque catégorie par 12 pour déterminer le budget mensuel nécessaire. Souvenez-vous : « **les dépenses prévues NE doivent PAS dépasser les revenus prévus, et les dépenses réelles ne doivent jamais dépasser les revenus réels** ».

QUELQUES CLÉS POUR DÉVELOPPER UNE OFFRANDE GÉNÉREUSE

1. **Pratiquez la foi.**

- Croyez que Dieu est capable de tout faire, croyez qu'à chaque fois qu'il y a un besoin dans l'église, il y a des ressources pré-arrangées pour répondre à ce besoin par le moyen de Son peuple.
- Demandez l'aide de l'équipe de leadership pour souligner que la répartition des ministères de soutien aide à répondre au Grand Mandat.

- Encouragez votre église à adopter le plan de paiement étalé sur dix mois. Encouragez les églises à en aider d'autres dans le paiement de leurs allocations.
- Prévoyez une prière et une retraite de jeûne pour une percée financière dans votre église.

2. Pratiquez l'ouverture et la responsabilité.

- Communiquez librement et clairement avec les personnes sur la manière dont les fonds sont utilisés.
- Envoyez une lettre annuelle venant du trésorier soulignant les paiements clés.
- Utilisez les fonds prévus pour l'objectif prévu.
- Ecrivez personnellement aux membres pour les remercier de leur fidélité dans les offrandes.
- L'appréciation et la reconnaissance encourage les offrandes à venir.

3. Utilisez des produits et des ressources disponibles.

- Rappelez aux leaders les ressources disponibles pour renforcer le Mois de l'Intendance à travers le Réseau de l'Intendance.
- Prévoyez un évènement de formation sur la gestion financière personnelle selon une perspective biblique.

**EN FIN DE COMPTE, IL NE S'AGIT QUE D'INTENDANCE.
SI VOUS ETES UN BON INTENDANT, ON VOUS CONFIERA PLUS DE
RESPONSABILITÉS EN FONCTION DE VOS CAPACITÉS.**

LEÇON 37 : CONCLUSION

Développer les qualités d'un leader serviteur : LES LEADERS CHRÉTIENS SONT DES SERVITEURS

Trois tentations qui correspondent aux tentations de Jésus et qui sont affrontées par chaque serviteur de Dieu (Ma. 4.1-11) :

- La tentation d'être auto-suffisant.
- La tentation d'être spectaculaire.
- La tentation d'être puissant ou de contrôler.

Les leaders serviteurs à l'image de Christ, qui pratiquent l'art du bassin et de la serviette (Jean 13.1-20) :

- Sont motivés par l'amour pour servir les autres (v. 1-2).
- Possèdent une sécurité qui leur permet d'exercer leur ministère auprès des autres (v.3).
- Introduisent le ministère du service auprès des autres (v. 4-5).
- Reçoivent le ministère du service venant des autres (v 6-7).
- Ne laissent rien interférer dans leur relation avec Jésus (v 8-9).
- Enseignent l'attitude de serviteur par l'exemple (v 12-15).
- Vivent une vie bénie (v. 16-17).
- Vivent leur vie de manière opposée à la philosophie du monde (v 18-19).

Un aide-mémoire pour le Leadership

Pendant que nous concluons ce cours, je voudrais vous donner un aide-mémoire que vous pouvez utiliser quotidiennement pour vous assurer que vos priorités et votre perspective sont corrects. Soyez bénis dans votre lutte par la foi pour guider ceux qui vous suivent et Son église vers de nouvelles hauteurs et dans une nouvelle direction, avec les méthodes nouvelles qu'Il vous révèle.

1. Suis-je en train de renforcer la Parole de Dieu dans mon cœur? Le leadership chrétien commence et finit au même endroit : un amour passion pour Jésus-Christ. La capacité d'un leader de guider et de former d'autres disciples est directement proportionnelle à sa propre marche avec le Seigneur (voir Luc 6.50). Oswald Chambers a dit : « Ma valeur aux yeux de Dieu en public, c'est ce que je suis en privé ». Nous devons nourrir et protéger nos valeurs et nos principes malgré les vents du changement. En tant que leader chrétien, cela vient de la méditation de la Parole de Dieu et de l'incorporation de Sa Parole et de Sa volonté dans ma vie.

2. Suis-je en train de veiller jalousement sur mon secteur dans le ministère? Une des tâches principales des leaders est de susciter de nouveaux leaders. Si je deviens indispensable ou irremplaçable, ou si je commence à me considérer ainsi, c'est le signe que je suis plus préoccupé par ma sécurité et ma réputation future que par le fait de renforcer les autres dans leur ministère.

3. Suis-je en train d'évaluer l'efficacité de mon ministère? Une évaluation personnelle de mon ministère, accompagnée d'une critique authentique et

constructive de la part des autres, est nécessaire pour aiguïser et augmenter mon efficacité. Si vous commencez à éviter les évaluations en vue d'aiguïser vos programmes et la responsabilité de vos actions, attention! N'êtes-vous pas en train de faire le choix de la facilité au lieu de l'excellence?

4. Suis-je passionné par mon ministère? Les difficultés peuvent épuïser même les personnes les plus solides au point qu'elles finissent pas abandonner. Le ministère sans passion est un signal d'alerte.

5. Suis-je en train d'opter pour la routine au détriment de la nouveauté? Je ne parle pas ici d'adopter la dernière mode ou la dernière nouveauté en matière de ministère. Je parle de faire l'effort d'essayer de nouvelles choses ou de nouvelles techniques pour communiquer et pour influencer les autres de manière plus efficace. La croissance vient en recherchant des ressources extérieures et en s'engageant toute une vie dans l'apprentissage. Faire ce qui a été fait est aisé, mais est-ce efficace ? L'impact de mon ministère est-il en train de s'éroder parce que je ne suis pas favorable à l'adoption de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes ? Le vieux paradigme de la pyramide n'admettait aucune erreur et donc décourageait l'innovation et l'expérimentation. Les leaders doivent encourager l'innovation, ce qui comporte des risques.

6. Suis-je prêt à risquer l'échec? Il est plus aisé de tenter des activités dont le succès est garanti. Les ministères prospères et florissants, cependant, connaissent de nombreux « échecs » dans leur poursuite de l'excellence. Jake Welch, PDG de *General Electric* a dit : « Prendre un risque, c'est sortir de sa zone de confort pour se rendre dans un endroit où on ne peut prédire avec aucun degré de certitude le résultat de ses actions. Prendre un risque, c'est s'engager dans une chose qui implique une énorme potentialité d'échec. Plus important, le risque est la seule réelle clé pour un très grand succès ». Le véritable changement ne se produit pas sans risque.

7. Suis-je associé/e à des personnes dont les compétences de leadership sont moins développées? Est-ce que vous vous entourez de ceux qui vous stimuleront ou de ceux qui vous permettront de vous sentir en sécurité ? Nous évoluons en apprenant de ceux qui sont là où nous avons besoin d'être dans le futur. Je choisis le confort quand je dois toujours être le gros poisson dans l'étang, m'entourant de personnes qui apprennent de moi au lieu de me faire évoluer. Les personnes les plus proches de vous détermineront le niveau de votre réussite. Comme le dit Proverbes 27.17 (Version Semeur) : « L'homme s'affine au contact de son prochain tout comme le fer se polit par le fer ».

8. Suis-je en train d'accomplir le rôle dont l'organisation a besoin ou simplement le rôle que j'aime? Les leaders reconnaissent que certains rôles doivent être remplis pour qu'une organisation reste saine et évite les angles morts. Un leader doit s'assurer que ces rôles sont en place. Mais un leader cherche aussi à déterminer de quel rôle l'organisation a besoin ; et soit il remplit ce rôle personnellement soit il encourage une autre personne à le faire.

9. Suis-je en train de déléguer des responsabilités du ministère?

Régulièrement, je devrais chercher à déléguer une partie de mes activités en cours et choisir de nouvelles responsabilités. Non seulement la délégation permet aux autres de se voir confier des responsabilités qui généreront leur croissance et leur développement, mais ces leaders potentiels aident également à porter la charge. Il y a du vrai dans l'adage suivant : «Il n'y a pas de succès sans successeur ».

10. Suis-je en train de diriger avec un réel courage ou avec un substitut de moindre valeur?

Je me suis battu jusqu'au découragement dans ces moments où mes batteries émotionnelles et spirituelles avaient désespérément besoin d'être rechargées, mais j'ai aussi combattu le découragement ou le courage dysfonctionnel. Ce courage factice et pécheur émerge lorsque je gonfle mon ego ou que je deviens insensible afin de me hisser au-dessus des circonstances de la vie ou des critiques des autres.

De plus en plus, les pasteurs et les leaders de l'église commencent à comprendre et à adopter leur rôle en tant qu'agents de changement. Ainsi, les leaders doivent incarner le leadership, les valeurs et les principes qu'ils désirent voir chez les autres. Cela veut aussi dire que des périodes occasionnelles d'évaluation sont nécessaires pour déterminer si nous sommes sur la bonne voie. Le philosophe antique disait vrai : « la vie non examinée ne vaut pas la peine d'être vécue ». Une évaluation honnête, bien que quelque peu douloureuse, garde votre ministère, votre leadership et votre vie à la pointe de la nouveauté. N'êtes-vous pas reconnaissant/e que le pèlerinage permette des corrections de mi-parcours?

LEÇONS 38-40 : EXAMEN FINAL**PRINCIPES DE LEADERSHIP DE L'ITN-NTI****Examen final**

NOM : _____

Question 1 – Du plus bas au plus élevé, citez 5 niveaux de leadership et dites pourquoi les personnes vous suivront à chaque niveau? (10)

Question 2 – Pourquoi l'église est-elle l'institution de leadership la plus intensive dans la société? (3)

Question 3 – Vrai ou faux (3)

_____ Le leadership ne peut être appris.

_____ Il existe des styles, des caractères et des personnalités spécifiques de leadership.

_____ Les vrais leaders n'ont pas toujours des partisans.

Question 4 – Notez à côté de chacune de ces caractéristiques de leadership si elles sont recherchées par Christ ou par le monde. (5)

_____ ambitieux	_____ doux
_____ sert les autres	_____ indépendant
_____ agit par amour	_____ agressif
_____ crée des méthodes	_____ Humble
_____ commande les autres	

Question 5 – Quelles sont les limites auxquelles un leader doit faire face quand il dirige des personnes?

a. Les limites des autres (4)

-
-
-
-

b. Les limites personnelles (5)

-
-
-
-
-

Question 6 – Faites correspondre les 21 lois avec leur description appropriée (21)

- a. Lorsque les leaders parlent les autres écoutent.
- b. Les personnes suivent naturellement un leader plus fort qu'eux.
- c. Vous attirez les personnes qui vous ressemblent.
- d. Le potentiel des leaders est déterminé par ceux qui leur sont proches.
- e. Il faut un leader pour susciter un leader.
- f. La capacité de leadership détermine le niveau d'efficacité d'une personne.
- g. Le leadership se développe quotidiennement et non en un seul jour.
- h. Les personnes sont d'abord attirées par le leader et ensuite par la vision.
- i. Seuls les leaders stables donnent du pouvoir aux autres.
- j. Les leaders touchent le cœur avant de demander un coup de main.
- k. La vraie mesure du leadership c'est l'influence.
- l. Tout le monde peut diriger un navire, mais il faut un leader pour tracer la voie.
- m. La confiance est le fondement du leadership.
- n. Les leaders évaluent tout par le biais du leadership.
- o. Les leaders trouvent un moyen de faire gagner l'équipe.
- p. Les leaders comprennent qu'activité n'est pas nécessairement accomplissement.
- q. Il est aussi important de savoir « quand diriger » que « ce qu'il faut faire » et « où il faut aller ».
- r. La valeur durable d'un leader est mesurée par sa succession.
- s. Pour ajouter de la croissance, vous guidez des personnes ; mais pour multiplier, vous guidez des leaders.
- t. Un leader doit renoncer pour avancer.
- u. Le dynamisme est le meilleur ami du leader.

_____ **La loi du couvercle**

_____ **La loi de l'influence**

_____ **La loi du processus**

_____ **La loi de la navigation**

_____ **La loi de la personnalité**

_____ **La loi de la base solide**

- ___ **La loi du respect**
- ___ **La loi de l'intuition**
- ___ **La loi du magnétisme**
- ___ **La loi de la connexion**
- ___ **La loi du cercle intérieur**
- ___ **La loi de l'autonomisation**
- ___ **La loi de la reproduction**
- ___ **La loi de l'acceptation**
- ___ **La loi de la victoire**
- ___ **La loi du dynamisme**
- ___ **La loi des priorités**
- ___ **La loi du sacrifice**
- ___ **La loi du timing**
- ___ **La loi de la croissance explosive**
- ___ **La loi de l'héritage**

Question 8 – Expliquez la différence entre :

- a. Désaccord sincère et conflit (2)

- b. Réconciliation et résolution (2)

- c. Etre pacifique et être un artisan de paix (2)

Question 9 – Quels sont les avantages d'une bonne déclaration de mission? (5)

Question 10 – En vous basant sur les principes du leadership que vous avez appris, pourquoi les leaders pratiquent-ils la délégation de pouvoirs? (10)

Question 11 – Expliquez la loi du couvercle. (10)

ITN-NTI**PRINCIPES DU LEADERSHIP**

NOM : _____

ESSAI

Citez trois des 21 lois du Leadership que vous allez commencer à appliquer dès votre retour dans votre activité de ministère et expliquez en détails comment vous mettrez en œuvre et appliquerez chacune de ces lois afin de devenir un leader plus efficace?

(30)

SUGGESTION DE DEVOIRS A FAIRE A LA MAISON

1. Ecrivez votre déclaration de vision personnelle, vos valeurs centrales et vos limites personnelles en matière de leadership que vous devez corriger.
2. A quel niveau de leadership êtes-vous? Qui êtes-vous en train de former? Quelles sont les personnes qui ont eu une influence dans votre vie?
3. Citez et proposez une solution pour un problème connu en utilisant les 6 étapes utilisées par Néhémie.
4. Quelles sont les 3 qualités que vous recherchez personnellement chez un leader émergent ou une personne que vous aimeriez recruter.
5. Préparez et présentez le budget annuel de votre ministère annuel à votre église.
6. Un aspect de leadership que vous avez appris d'un personnage biblique. Qui est ce personnage et qu'avez-vous appris?

QUESTIONS POTENTIELLES POUR UN QUIZ

1. Du plus bas au plus élevé, quels sont les niveaux du leadership? (5)
2. Citez 5 des 8 caractéristiques du don de Leadership. (5)
3. Quelle est la première loi du leadership et comment cette loi est-elle décrite? (5)
4. Quelles sont les 3 tentations auxquelles tout leader sera confronté? (3)
5. Le leadership c'est _____ ? (1)
6. Tout commence et finit par _____? (1)

PROJET DE GROUPE

Vous êtes une nouvelle équipe de leadership dans l'église. Ensemble, préparez votre déclaration de vision et votre plan d'action pour l'église. Dans votre plan d'action, discutez de tous les aspects importants avec une perspective de leadership.
