

Principles De Leadership Spirituel Lesson 1

Introduction et Deficit de Leadership

Je vous souhaite la bienvenue à notre cours GTN intitulé « Principes du leadership spirituel ». Pour commencer, j'aimerais souligner deux points.

Tout d'abord, lors de nos entraînements, nous cherchons toujours à travailler la tête, le cœur et les mains.

Quand on pense à la tête, on pense à l'information. On assimile les vérités bibliques, et c'est important, mais si la formation s'arrête là, elle est insuffisante. Les vérités bibliques devraient avoir un impact sur nous d'une manière ou d'une autre.

Cela devrait nous inspirer et nous toucher au plus profond de nous-mêmes. Il y a des choses auxquelles nous finirons par croire d'une manière plus profonde.

On appelle cela l'inspiration, mais si l'entraînement se limite à ressentir cette conviction et à s'y engager seulement, alors il n'atteint pas son but. L'entraînement remplit pleinement son objectif lorsqu'il transforme nos vies. C'est ce que nous entendons par « l'impact de l'entraînement sur nos mains ».

Les vérités que nous savons être vraies, qui nous ont marqués et inspirés à croire plus profondément, doivent être vécues pleinement. Nous devons mettre ces vérités en pratique dans notre vie. Le but de toute pratique spirituelle est la transformation spirituelle.

Notre but est d'être transformés à l'image du Christ par la Parole de Dieu, par la puissance du Saint-Esprit, par la grâce de Dieu, en communion avec d'autres croyants, pour la gloire de Dieu. C'est pourquoi nous veillerons toujours à former notre esprit, notre cœur et nos mains.

Deuxièmement, nous rappelons à nos apprenants la vision de GTN résumée dans 2 Timothée 2:2. L'apôtre Paul a dit à Timothée, un jeune pasteur de la ville d'Éphèse : « Prends les choses que je t'ai enseignées et enseigne-les à d'autres personnes dignes de confiance, qui puissent les enseigner à d'autres personnes dignes de confiance, et ainsi de suite. »

Ce verset présente quatre générations. L'idée est d'enseigner à d'autres, qui à leur tour enseignent à d'autres, et ainsi de suite. C'est le principe de la multiplication spirituelle.

Les enseignements que vous recevez dans nos formations ne sont pas uniquement destinés à vous-mêmes. En tant que pasteurs et responsables, vous êtes invités à vous

appropriier ces enseignements et à les transmettre à votre communauté. Vous rencontrerez peut-être d'autres pasteurs qui n'ont pas suivi cette formation.

Vous vous concentrez sur la formation d'autres leaders qui pourront à leur tour former d'autres personnes, et l'impact se multipliera ainsi dans tout le royaume de Dieu.

Pour commencer ce cours, veuillez vous reporter à la page deux. Consultez la table des matières.

Ce cours portera principalement sur les leçons une à quatre.

Dans la première leçon, nous aborderons le déficit de leadership et le besoin crucial de former des leaders.

Dans la deuxième leçon, nous examinerons les qualifications bibliques requises pour les responsables d'Église. Ces qualifications et critères concernent non seulement les anciens, mais aussi tout croyant occupant une fonction de responsabilité, quelle qu'elle soit.

La troisième leçon portera sur le livre de Néhémie. Nous explorerons neuf principes bibliques tirés de la vie de Néhémie, essentiels pour tout dirigeant.

Dans la quatrième leçon, nous aborderons brièvement quelques principes de leadership tirés de la vie de Jésus. Les leçons suivantes, de la cinquième à la dixième, sont destinées à votre étude personnelle. Chacune peut être étudiée en moins de 30 minutes.

Vous pouvez faire ces activités en groupe. Si vous faites partie d'une association et que les pasteurs se réunissent régulièrement, vous pouvez utiliser ces moments pour compléter votre formation de leadership. Prenez 30 minutes pour un temps de recueillement en groupe avec les responsables.

Vous pouvez utiliser ces leçons au sein de votre église lors de vos réunions pour former et encourager vos responsables.

La leçon cinq porte sur la conception divine de la sainteté et de la pureté.

La leçon six, sur sa conception de la promotion et de l'avancement.

La leçon sept, sur sa conception des dons spirituels et sur la manière dont nous sommes équipés et préparés pour le ministère.

La leçon huit, sur la conception divine des enseignants et du ministère. Nous y examinerons la haute vocation d'enseigner la Parole de Dieu.

La leçon neuf, sur la conception divine de l'autorité. Nous sommes tous appelés à nous soumettre les uns aux autres. Chacun se soumet à quelqu'un. En fin de compte, nous nous soumettons tous au Christ, qui est le chef de l'Église. Et même le Christ se soumet au Père, qui est au-dessus de lui.

Dans la leçon dix, nous nous concentrerons sur la conception divine de la joie et de la récompense : la joie et la récompense de bien servir le Seigneur dans la vie et le ministère.

Êtes-vous prêt à commencer la première leçon ? Si oui, tournons ensemble à la page trois. Le titre de cette leçon est : « Le déficit de leadership ».

L'essentiel à retenir de cette leçon est le besoin criant de leaders de qualité au sein des familles, des entreprises, des organisations civiques, des églises et des ministères. Un excellent ouvrage accompagne ce cours. Son auteur, Greg Ogden, cet ouvrage s'intitule « Principes essentiels du Leadership ». C'est un livre remarquable.

Notre société prend de plus en plus conscience de la nécessité de parents qui cultivent le caractère et les dons de leurs enfants, qui instaurent des habitudes de vie saines et qui guident leurs familles afin qu'elles contribuent au-delà de leur cercle familial ou de leur communauté pour avoir une plus grande influence dans le monde.

Chaque nouveau scandale d'entreprise ou faillite d'organisation fait la une des journaux et nous rappelle la nécessité d'une nouvelle génération de dirigeants dans la sphère publique. Nous avons besoin de personnes capables de discerner les priorités essentielles, de s'appuyer sur des principes judicieux et de posséder le caractère et les compétences nécessaires pour guider les organisations vers l'accomplissement de leur mission. L'Église et les ministères religieux ont également besoin de dirigeants.

L'Église, les organisations para-ecclésiales et les institutions d'enseignement chrétien ont contribué à former ce type de leaders, indispensables tant au sein des familles que dans la sphère publique. Pourtant, rares sont les ministères chrétiens aujourd'hui qui ne souffrent pas d'un besoin criant de personnes compétentes pour créer un environnement propice à l'épanouissement de disciples matures et de leaders dynamiques.

Il existe au moins cinq raisons personnelles expliquant ce déficit ou cette pénurie de leadership au sein de l'église, ainsi que dans les organisations communautaires et à travers le monde.

Ces cinq affirmations que les gens considèrent pouvoir aider à identifier la nature du problème et ce qui doit être fait pour le résoudre.

Certaines personnes diront : « Je n'ai pas été préparé. » Autrement dit, personne ne les a formés pour devenir des leaders.

D'autres pourraient dire que je n'ai pas de job description claire c.à.d une description de l'emploi claire. En réalité, personne ne leur a expliqué le rôle d'un leader. Quelles sont les qualités recherchées et quelles sont les responsabilités d'un leader ?

Quelqu'un d'autre pourrait dire : « Je ne suis pas fait pour être un leader. »

Personne ne leur a présenté l'image d'un leader et l'impact qu'un leader peut avoir au sein d'une organisation.

D'autres pourraient encore dire : « Si seulement j'avais eu un mentor, je pourrais devenir un leader. » Ce qui semble les empêcher d'accéder au leadership, c'est l'absence de modèle incarné.

La dernière déclaration que vous pourriez entendre est, je cite : « Je ne vois pas la nécessité impérieuse d'avoir des dirigeants. »

Le problème semble résider dans le manque de formation, de mentorat et de clarté concernant les responsabilités et les attentes envers les responsables. **Approfondissons donc la question et examinons ce manque de leadership dans le contexte de l'Église et du ministère.**

Il existe au moins quatre raisons à cette pénurie de leaders. Si l'on ne voit pas davantage de leaders émerger pour répondre aux besoins de notre époque, c'est en partie dû à la façon dont les chrétiens conçoivent le rôle et la nature de l'Église, ainsi que l'appel de Jésus à faire des disciples de toutes les nations. Vous trouverez dans le document qui vous a été distribué la liste de ces quatre points qui abordent cette question.

Tout d'abord, certains croyants pourraient se demander : « Ne devrais-je pas d'abord être disciple ? »

Nous savons tous que nous sommes appelés à aller faire des disciples. Pourtant, beaucoup de disciples de Jésus ont le sentiment de n'avoir jamais été formés. Avant même de pouvoir envisager de prendre la relève, ils doivent grandir et mûrir en tant que disciples de Jésus.

En réalité, dans de nombreuses églises, on constate un manque d'efforts concertés pour former des disciples. Ce manque peut expliquer en grande partie l'absence de formation de responsables. La vocation de leader naît de la pratique et de la croissance spirituelle en tant que disciple de Jésus.

Tant que notre ministère ne s'attachera pas davantage à façonner le contexte et les parcours de formation des disciples de Jésus, il sera plus difficile de former des responsables. Le discipolat chrétien précède le leadership chrétien. Un réseau croissant

de groupes de disciples, capables de se reproduire et de se multiplier, constitue le meilleur terreau pour l'émergence des futurs responsables.

En parcourant les Écritures, combien de fois nous est-il commandé de former des leaders ? Vous n'en trouverez pas. Nous sommes appelés à former des disciples qui grandissent et mûrissent. Chaque croyant est transformé jour après jour à l'image du Christ.

Nous sommes appelés à nous former à la piété, à œuvrer à notre salut avec crainte et tremblement. Il se peut que nous ayons rendu le discipulat trop complexe, trop théorique, ou que nous l'ayons limité à quelques personnes dévouées. En nous concentrant sur les principes du discipolat tels qu'ils sont présentés dans la Bible, nous pourrions commencer à récolter les fruits de la vie : voir davantage de responsables vivre et aimer à l'image de Jésus, et aider les autres à faire de même.

La seconde raison potentielle du manque de responsables au sein de l'Église réside dans le problème de la surcharge de travail.

Une cause profonde pourrait être que les pasteurs s'impliquent souvent trop dans les tâches ménagères. Au lieu de laisser les principes d'Ephésiens 4.11-16 guider leur leadership, ils assument une responsabilité excessive et hésitent à partager le ministère et à déléguer l'autorité et les responsabilités.

Écoutez le chapitre 4 de l'Épître aux Éphésiens.

« Christ lui-même a donné les apôtres, les prophètes, les évangélistes, les pasteurs et les docteurs pour le perfectionnement de son peuple en vue de l'œuvre du ministère et de l'édification du corps de Christ, jusqu'à ce que nous parvenions tous à l'unité de la foi et de la connaissance du Fils de Dieu, à l'état d'homme fait, à la mesure de la stature parfaite de Christ. Alors nous ne serons plus des enfants ballottés par les vagues et emportés par tout vent de doctrine, par la ruse des hommes et leurs manœuvres trompeuses. Mais, en disant la vérité avec amour, nous grandirons à tous égards pour devenir le corps fait de celui qui est la tête, Christ. »

C'est de lui que le corps tout entier, bien coordonné et uni par toutes les articulations qui le soutiennent, tire sa croissance et s'édifie dans l'amour, chaque partie contribuant à sa fonction. (Éphésiens 4:11-16)

Le rôle biblique des responsables est d'équiper les croyants pour le ministère, afin que l'Église tout entière, le corps du Christ, grandisse en unité et en maturité, et résiste fermement aux faux enseignements. Chaque membre est un ministre et a un rôle à jouer au sein d'une Église saine. Certains affirment qu'aucun pasteur ne les a jamais aidés à

développer leur leadership. Pendant des années, les membres du personnel ecclésiastique, en particulier les pasteurs, ont été formés à se concentrer sur le ministère et ont été récompensés pour cela.

De ce fait, les pasteurs se sont trouvés détournés de leur mission biblique centrale : former des disciples. Ils se disent peut-être, et je l'ai pensé aussi : « Si je consacre plus de temps à la formation de quelques personnes, comment trouverai-je le temps de continuer à répondre aux attentes de tous ? » Les pasteurs ont une longue liste de responsabilités : prêcher, enseigner, gérer les finances, accompagner les membres de la congrégation, mener des campagnes d'évangélisation, organiser le culte du dimanche, les réunions de prière en semaine... et la liste est loin d'être exhaustive.

En réalité, si vous ne formez pas les autres et ne partagez pas le ministère, vous finirez par vous épuiser. Personne ne peut assumer seul tout le travail nécessaire. Pourtant, la congrégation attend souvent du pasteur qu'il soit le seul responsable de tout.

De ce fait, les pasteurs acceptent volontiers bien plus que ce que les Écritures leur demandent.

Une troisième raison du manque de leadership au sein de l'Église et des ministères est ce qu'on appelle le piège du professionnalisme.

On a trop souvent tendance à dire que le personnel de l'Église est payé pour accomplir les tâches qui lui incombent. Ce sont eux les professionnels. Nombre de responsables éprouvent des difficultés à former d'autres responsables en raison de ce piège du professionnalisme inhérent au ministère chrétien. Notre culture est obsédée par la célébrité ou l'expertise.

Le désir d'obtenir des titres et des diplômes a pu créer un fossé net entre les compétences du personnel professionnel et celles des simples laïcs au sein de l'Église. Ce fossé est particulièrement visible dans les grandes communautés. De ce fait, les responsables laïcs ont souvent le sentiment de devoir laisser la direction aux « professionnels ».

Ce problème est similaire au précédent. Dans un cas, les pasteurs s'encombrent de trop de responsabilités et hésitent à partager le ministère. Dans l'autre, les membres de la congrégation ne répondent pas à l'appel de Dieu à prendre les rênes et laissent le pasteur assumer la majeure partie du ministère.

Ces deux mentalités empêchent la formation de futurs leaders.

Le dernier problème ministériel contribuant à la pénurie de leadership est ce que nous appelons le mystère de l'essence même du leadership.

Certains pourraient se demander : « Ce que signifie être un leader n'est pas tout à fait clair. » Il règne une grande confusion quant à ce qui constitue l'essence du leadership.

. **S'agit-il**, comme le suggèrent certaines autorités laïques, l'art d'obtenir ce que l'on veut ?
« Je suis le chef. Vous faites ce que je dis. »

Le leadership se résume-t-il à donner des ordres ?

Se limite-t-il à organiser des réunions et à élaborer des plans stratégiques ?

Définir l'essence du leadership reste un mystère pour beaucoup. Ce problème trouve peut-être son origine dans le manque de formations de qualité permettant de définir les compétences requises. Dès le début de cette formation, il est important de souligner, et nous nous efforcerons de le faire tout au long de cette formation, que nous ne parlons pas uniquement des responsables les plus en vue au sein de l'Église.

Quand on parle de responsables, on ne parle pas seulement des anciens, du pasteur ou des missionnaires. Cette formation n'est pas exclusivement réservée à ceux que l'on croit appelés au ministère à plein temps. Il est important de se rappeler que chacun est, d'une manière ou d'une autre, un responsable.

Un leader est simplement quelqu'un qui influence autrui, et ces principes peuvent s'appliquer au sein du mariage, de la famille, de l'Église. Ils peuvent également s'appliquer au travail, ou en dehors de l'Église.

Que signifie le leadership chrétien ?

Premièrement, le leadership, c'est l'influence. Ainsi, le leadership chrétien est une influence à l'image du Christ.

On m'a dit un jour qu'un leader chrétien est une personne dotée par Dieu de la capacité et de la responsabilité d'influencer un groupe spécifique de fidèles afin qu'ils accomplissent le dessein de Dieu pour ce groupe.

Nous avons tous un modèle de leadership à suivre : la personne du Seigneur Jésus.

Nous pouvons examiner le caractère du Christ, ainsi que de nombreux autres exemples d'hommes et de femmes pieux dans les Écritures qui incarnent également ces caractéristiques. L'objectif du leadership chrétien est simple : rassembler des individus et des équipes autour d'une mission et d'une vision communes afin de conjuguer leurs dons pour accomplir quelque chose de plus grand que ce qu'ils pourraient réaliser seuls.

Si vous prétendez être un leader, regardez autour de vous. Y a-t-il quelqu'un qui vous suit ? Si personne ne vous suit, vous n'êtes pas un leader. Vous vous contentez de vous promener.

Vous ne dirigez ni n'influencez personne pour atteindre un objectif commun.

Lors de nos sessions de formation en groupe, nous ouvrons le dialogue sur les enjeux et les défis du développement du leadership dans leur contexte culturel. Voici quelques exemples de réponses que nous entendons régulièrement de la part des pasteurs et des responsables sénégalais après avoir animé cette formation.

Les dirigeants affirment qu'il y a une absence de désir de la part des membres d'église pour une prise de responsabilité.

IL ressentent une lenteur quant à la prise de responsabilité de certaines personnes.

Certaines personnes ont un manque de confiance en leurs capacités.

De nombreux pasteurs reconnaissent qu'ils en font trop au sein de l'église. Ils sont leurs propres pires ennemis car ils exercent un contrôle strict et ne cherchent pas à partager le ministère ni à déléguer l'autorité et la responsabilité aux membres de leur église.

On a souvent évoqué le manque de formation et les ressources financières limitées. Si vous êtes responsable, les fidèles comptent sur vous pour les soutenir financièrement et répondre à leurs besoins. Si vous ne pouvez pas les aider, ils risquent de quitter votre église pour une autre. Par crainte de cette situation, certains hésitent à assumer des responsabilités, car c'est ce que certains attendent de leurs dirigeants. Ils perçoivent le leadership comme un fardeau trop lourd.

Ils craignent également d'être la cible d'attaques spirituelles. C'est pourquoi beaucoup hésitent à prendre ces responsabilités.

Or, nous avons constaté que nombre des problèmes rencontrés au Sénégal ou en Gambie, où nous dispensons également des formations, sont les mêmes qu'aux États-Unis et dans d'autres pays du monde.

Le leadership étant une forme d'influence, il existe des mesures utiles pour favoriser le développement du leadership au sein d'une organisation chrétienne.

1. Avant tout, il est important de se rappeler que notre objectif n'est pas de former des leaders, mais des disciples. Faire des disciples, ou des personnes qui suivent Jésus, est la première étape et le fondement d'un leadership à l'image du Christ. C'est ce que dit Matthieu 28.19 : « Allez, faites de toutes les nations des disciples. » Jésus ne nous a pas appelés à former des leaders, mais des disciples. Nous

rencontrons des difficultés lorsque nous ne parvenons pas à amener les gens à ressembler au Christ et à accomplir les disciplines de la foi, condition essentielle pour exercer un leadership. Concentrons-nous sur la formation de disciples. Les leaders émergeront naturellement de ce processus.

2. La deuxième étape consiste à former des disciples, qui deviennent alors des modèles. Jésus a donné l'exemple en lavant les pieds de ses disciples. Il s'est présenté lui-même comme modèle et a exhorté ses disciples à faire de même (Jean 13). L'apôtre Paul a dit : « Imitez-moi, suivez-moi, comme j'imite Christ » (1 Corinthiens 11, 1).
3. Les disciples deviennent des modèles. Ensuite, ces disciples se concentrent sur la formation de nouveaux disciples.

La transmission permet de mieux comprendre l'identité d'un disciple de Jésus. Il est essentiel d'enseigner aux disciples comment reproduire et multiplier leur influence par l'intermédiaire d'autrui.

4. Ensuite, en exerçant une influence sur la vie d'une autre personne ou d'un groupe, ils constateront qu'ils se transmettent eux-mêmes, et les leaders les plus doués formeront des équipes sur ce modèle.
5. Ce leadership peut se manifester par l'animation d'un petit groupe, d'un groupe de disciples, la direction d'une étude biblique ou la coordination d'une équipe pastorale. Le mystère du leadership s'estompe peu à peu lorsque ces disciples découvrent la joie de servir avec les autres et d'utiliser leurs dons spirituels pour accomplir une mission commune. Le leadership se forge alors naturellement, par petites étapes, et de ce processus émerge naturellement, car l'attention n'est plus centrée sur soi-même, mais sur l'influence et l'impact des autres.

Dieu pourrait maintenant appeler certains de ces leaders qu'il a oints pour avoir un impact extraordinaire sur l'Église et sur le monde. Il existe des leaders exceptionnellement doués que Dieu suscite, possédant un ensemble de dons uniques qui les distinguent. Tout au long des Écritures, Dieu a choisi et utilisé des leaders puissants pour envoyer son peuple vers de nouvelles voies.

En restant concentrés sur ce processus, nous ne recherchons pas d'emblée le prochain Moïse, Josué ou David. Nous partons plutôt du premier commandement : aller et faire des disciples, des fidèles de Jésus qui commencent à vivre une vie cohérente avec son exemple. Nombre d'entre eux deviendront des modèles dans leur entourage.

Ces disciples commencent à rencontrer des personnes et à transmettre leur exemple, marquant ainsi le début de leur engagement. Ils s'investissent en animant des études bibliques et des groupes, et certains peuvent être appelés à assumer des responsabilités plus importantes au sein de l'Église ou même sur leur lieu de travail. L'objectif principal, comme nous l'avons évoqué, est de former des disciples, et c'est grâce à un processus de formation sain que de futurs leaders peuvent émerger.

C'est pourquoi nous disons, en bas de la page quatre, que nous entamons tout ce processus en nous concentrant sur le caractère d'un leader.

En haut de la page cinq, nous soulignons que, dans la Bible, Dieu semble s'intéresser davantage à la personne qu'à l'action du dirigeant. Concentrons-nous sur le « qui ». Qui est un dirigeant ? Quel est son caractère ? Plutôt que de nous focaliser uniquement sur ses compétences et ses aptitudes. Les Écritures insistent sur le fait que nous devons refléter le caractère de notre dirigeant, le grand berger du troupeau, le Seigneur Jésus-Christ. Dans les épîtres pastorales à Timothée (1 et 2) et à Tite, l'apôtre Paul énumère les qualités requises pour être ancien de l'Église. À l'exception de la capacité d'enseigner, la plupart, sinon la totalité, de ces qualités concernent le caractère moral et spirituel. Dieu commence par le cœur.

Dieu appela Samuel à aller oindre le prochain roi qui succédera au roi Saül.

Dieu dit qu'il ne voit pas les choses comme l'homme. L'homme regarde l'apparence extérieure. Le Seigneur regarde le cœur. C'est dans le premier livre de Samuel, chapitre 16, verset 7.

Dieu commence par le caractère. À la page cinq, nous abordons la question du caractère et de la piété, qui sera développée tout au long de ce cours. Le caractère et l'attitude d'un responsable chrétien sont essentiels.

Voici quelques-uns de ces éléments. Nous commencerons par souligner quelques aspects essentiels liés au caractère, puis nous aborderons quelques points fondamentaux concernant l'attitude d'un dirigeant pieux.

Nous commençons par trois traits de caractère. En anglais, ces trois traits commencent chacun par la lettre « H » : saint, habitué et humble.

Le premier trait de caractère est donc la sainteté.

Quelle est la qualité primordiale du caractère du Christ qui guide la vie d'un disciple qui en guide d'autres ? C'est de mener une vie de pureté, une vie centrée sur la sainteté du Christ, de rechercher et de refléter cette sainteté dans son caractère et sa conduite, de s'engager à cultiver le fruit de l'Esprit, qui est en réalité un résumé de la personne et de l'œuvre du

Seigneur Jésus. Le fruit de l'Esprit est l'amour, la joie et la paix, la patience, la bonté, la bienveillance, la fidélité, la douceur et la maîtrise de soi. Les disciples qui guident fixent leur regard sur la sainteté du Christ et cherchent à la refléter dans leur caractère et leur conduite. Cette sainteté est un mélange de pureté morale, c'est-à-dire l'absence de péché, de fruits spirituels (le fruit de l'Esprit), d'une vocation sacrée (un dévouement total au Christ) et d'une puissance transcendante, la puissance de Dieu agissant en eux.

Nous pouvons progresser sur ce chemin vers la sainteté en commençant par extirper l'impureté, en cherchant à éliminer le péché et les impuretés de notre vie par la puissance du Saint-Esprit.

Deuxièmement, nous cultivons le fruit de l'Esprit en nous soumettant à sa direction dans nos vies et en marchant à ses côtés.

Troisièmement, nous nous consacrons chaque jour, nous renonçons à nous-mêmes, nous prenons notre croix et nous suivons le Christ.

Et il est bon de se souvenir que, devant Celui que nous servons, nous sommes emplis d'une humble gratitude, tremblants de respect et d'admiration devant le Seigneur, et conscients de notre mission sacrée : marcher d'une manière digne de l'appel en Jésus-Christ. Nous ne cherchons pas notre propre intérêt, nous servons le Seigneur Tout-Puissant. Voilà donc l'essentiel de la sainteté.

Vous le constaterez tout au long de ce cours. La deuxième qualité essentielle d'un leader pieux est la constance. Cela signifie développer des habitudes saines, des disciplines spirituelles, un rythme de vie qui permet au Saint-Esprit de vous transformer continuellement à l'image du Christ et de cultiver la sainteté et la piété dans la vie d'un leader.

Vous vous demandez peut-être : « Mais quelles sont ces disciplines spirituelles ? »

C'est le temps dans la Parole, de la lecture et de l'étude de la Parole de Dieu.

Il s'agit d'avoir une discipline de prière, une discipline de culte, pas seulement le dimanche matin, mais un mode de vie de culte.

Il y a les disciplines du silence et de la solitude, le fait de s'éloigner de la foule pour se retrouver seul avec Dieu et l'écouter.

Les disciplines de la confession, de l'action de grâce et de la célébration, ainsi que ceux qui font preuve de générosité, sont également importantes.

La discipline de la responsabilité, l'ouverture et l'honnêteté envers autrui, ainsi que la prise en charge des décisions et de leurs conséquences, sont liées au désir de sainteté, à l'absence de secrets dans notre vie.

Je pense que la discipline du repos, le repos en Dieu, le repos qui nous permet d'être fortifiés pour la tâche supplémentaire que Dieu nous confie, est une habitude spirituelle souvent négligée dans notre monde trépidant.

Il y a aussi les disciplines du service et de l'évangélisation à cultiver.

Les disciples les plus méritants tracent des sillons, comme dans un champ, dans le sol de leur cœur afin que la semence de la Parole de Dieu puisse y prendre racine et porter beaucoup de fruits. Ces sillons sont créés par les disciplines spirituelles, ces habitudes qui préparent et ouvrent la vie intérieure pour que le Saint-Esprit puisse accomplir son œuvre transformatrice.

Le troisième et dernier mot commençant par « H » signifie caractère ou trait de caractère : l'humilité.

Quelle est l'ambition première des dirigeants chrétiens ? Les disciples les plus engagés aspirent à promouvoir la gloire et la réputation du Christ et de son royaume.

Sachant que l'ambition peut se transformer en vanité et en orgueil, cultiver l'humilité est essentiel. Une motivation saine est si importante que les responsables chrétiens s'engagent dans un dialogue constant où ils examinent régulièrement leur état spirituel. L'épître aux Philippiens, chapitre 2, versets 5 à 8, offre un éclairage précieux à ce sujet.

Dans ce passage, nous voyons que Jésus est Dieu, et pourtant il s'est humilié et a pris la condition de serviteur. Il s'est incarné et s'est fait obéissant jusqu'à la mort, même la mort sur une croix. Et par cette œuvre, Dieu l'a exalté par la crucifixion puis par la résurrection.

Dieu l'éleva alors au plus haut rang, mais cela découlait de la soumission et de l'humilité. Un élément essentiel de cette approche humble est de se départir du désir de mettre en avant ses propres réussites. Et cette tendance à se focaliser sur soi-même peut se manifester de diverses manières.

Nous espérons et souhaitons être récompensés pour nos accomplissements.

Les symboles de réussite sont trop importants pour nous, comme la voiture que nous conduisons, la maison dans laquelle nous vivons, les vêtements que nous portons, le fait d'avoir le plus grand bureau et tous les autres attributs associés au statut de dirigeant.

Nous pouvons nous concentrer de plus en plus sur l'expansion de nos ministères et de nos responsabilités.

Nous avons tendance à faire des compromis sur l'intégrité lorsque nous nous efforçons d'obtenir des résultats à n'importe quel prix.

Il peut arriver que l'on ait tendance à minimiser l'importance des gens, à manquer de patience, voire à éprouver de la colère envers ceux avec qui l'on travaille et qui sont perçus comme le problème ou comme un obstacle à l'avancement.

Enfin, nous devenons anormalement occupés, avec l'idée que l'activité intense est synonyme d'importance.

C'est une loi de la vie : nous avons tendance à sous-estimer nos propres défauts et à surestimer ceux des autres. Nous avons tous tendance à nous juger en notre faveur. C'est un point important à retenir. Nous nous croyons supérieurs et considérons que le problème vient toujours des autres. John Piper a formulé cette idée dans son livre « Désirer Dieu », en lien avec le trait de caractère qu'est l'humilité.

« Se vanter est une réponse de fierté face au succès. » L'apitoiement sur soi est une réaction de fierté face à la souffrance. Se vanter, c'est dire : « Je mérite l'admiration car j'ai accompli tant de choses. » L'apitoiement sur soi, c'est dire : « Je mérite l'admiration car j'ai fait tant de sacrifice. » La vantardise est l'expression de l'orgueil chez les forts.

L'apitoiement sur soi est l'expression de l'orgueil chez ceux qui se sacrifient. Remarquez que, qu'ils soient faibles ou forts, ils peuvent éprouver de la fierté, qu'elle soit liée à leurs accomplissements ou à l'apitoiement sur eux-mêmes.

L'orgueil est à l'origine de ces deux réactions. L'humilité est essentielle à la vie chrétienne, mais surtout à la vie d'un dirigeant.

Intéressons-nous à la dernière partie de cette leçon : la posture d'un leader.

Dans cette leçon d'introduction, je souhaite mettre en avant trois points essentiels qui seront approfondis tout au long du cours.

Trois compétences essentielles en matière de leadership sont :

1. S'agenouiller (qui signifie servir).

travailler en équipe (partager ou déléguer le travail en impliquant les autres dans le processus).

Gérer les ressources (vivre la vocation que Dieu a pour chacun de nous en utilisant les dons qu'il nous a donnés et en aidant les autres à reconnaître leurs dons lorsqu'ils commencent à servir de manière à glorifier Dieu et à accomplir leur vocation).

S'agenouiller.

En abordant cette posture, nous pouvons nous interroger sur la motivation et l'attitude d'un leader chrétien.

Guider les disciples n'est pas motivé par l'autopromotion, le contrôle ou le pouvoir, ni par le besoin de combler un manque d'estime de soi. Le leader serviteur trouve sa joie dans l'autonomisation et l'équipement des autres afin qu'ils puissent pleinement réaliser leur contribution divine.

La liberté d'être un leader serviteur découle de notre condition d'enfants bien-aimés de Dieu. Jésus l'a clairement exprimé en disant que le Fils de l'homme n'est pas venu pour être servi, mais pour servir et donner sa vie en rançon pour la multitude.

Il nous faut donc réfléchir à la différence entre le leadership temporel et le leadership du serviteur.

Les dirigeants mondains recherchent l'honneur et le pouvoir pour leur propre estime de soi et leur réputation.

.Les leaders serviteurs considèrent les gens comme précieux aux yeux de Dieu et le bien-être spirituel des personnes est une préoccupation majeure pour eux.

.Les leaders serviteurs ne cherchent pas à recevoir des éloges.

. Les leaders serviteurs sont prêts à donner leur vie pour que la vision de Dieu pour son peuple devienne réalité.

. Les leaders serviteurs sont un exemple de ce que les autres peuvent devenir.

. Les leaders serviteurs s'engagent à faire ressortir le meilleur des autres en les responsabilisant, et ils ont la certitude d'être des enfants bien-aimés de Dieu.

Il s'agit d'une brève introduction à l'essence même d'un leader humble et dévoué, animé par le sens du service, à l'image de Jésus. Nous verrons cela illustré plus loin dans le cours, à travers l'exemple de Néhémie.

La seconde qualité essentielle d'un leader pieux est le travail d'équipe.

On peut décrire cela comme le partage ou la délégation du ministère. Les disciples qui encadrent trouvent leur plus grande satisfaction lorsqu'ils sont utilisés par Dieu pour habiliter un groupe, petit ou grand, à accomplir une mission qui fait progresser le royaume de Dieu.

Il y a une grande récompense à savoir que tous les membres du groupe perçoivent la valeur de la mission à laquelle ils contribuent grâce à leurs propres dons et qu'ensemble, ils accomplissent davantage que s'ils travaillaient seuls.

Cela répond à l'un des problèmes dont nous avons parlé et qui revient souvent ici au Sénégal. Les dirigeants ont souvent tendance à vouloir garder le contrôle. Ils préfèrent rester maîtres de la situation plutôt que de déléguer et de partager les responsabilités.

Nous verrons comment Néhémie a constitué une équipe pour accomplir une œuvre grandiose pour Dieu.

Ce leader, par sa capacité de collaboration, reconnaît les dons uniques de chaque membre et les met en valeur. Ils relativisent les faiblesses des uns et des autres, les jugeant insignifiantes pour la cause, car ils se concentrent plutôt sur les talents de chacun et les encouragent à œuvrer pour la mission que Dieu leur a confiée.

Il s'agit d'une citation de George Cletus tirée du livre intitulé « Diriger l'Église en équipe ».

Le dernier poste à aborder est celui d'intendant.

C'est cela, vivre pleinement sa vocation. Les leaders apportent leur plus grande contribution lorsqu'ils restent fidèles à la nature que Dieu leur a donnée, à la manière dont il les a façonnés pour le ministère.

Le mot « shape » (forme) en anglais comporte cinq lettres, chacune représentant une manière unique dont Dieu nous façonne pour le ministère.

. La lettre « S » signifie « dons spirituels ». Chaque croyant a reçu au moins un don, et le plus souvent une combinaison de dons de Dieu, pour glorifier Dieu et édifier l'Église.

. La lettre « H » représente le cœur ou la passion. Par la grâce de Dieu, nous avons tous des passions différentes, des choses qui nous enthousiasment et d'autres qui nous brisent le cœur.

. La lettre « A » représente les aptitudes naturelles. Dieu nous a créés avec des talents naturels et des dons pour certaines choses que nous accomplissons avec succès.

. La lettre « P » signifie personnalité. Nous avons tous une personnalité unique : introvertis ou extravertis, orientés vers les tâches ou les relations humaines, et il existe bien d'autres exemples de différences de personnalité.

. La lettre « E » représente les expériences de vie. Ces expériences nous ont façonnés et deviennent souvent l'un de nos plus grands atouts dans le ministère, nous permettant de tisser des liens significatifs avec d'autres personnes qui partagent des expériences similaires.

À mesure que nous découvrons comment Dieu nous a façonnés pour le ministère, nous sommes mieux préparés à aider les membres de l'équipe à comprendre leur raison d'être

en étant appelés à servir le Seigneur. Le Christ appelle ses disciples les plus engagés à s'enraciner dans une relation quotidienne avec lui afin de se consacrer à une mission transformatrice et d'investir leur vie d'une manière personnelle et singulière, en accord avec les dons que Dieu leur a accordés.

La clé du leadership ne réside pas dans la manière dont un leader gère les autres, mais dans la manière dont il se gère lui-même. C'est là que tout commence.

En conclusion de cette leçon, nous avons constaté que plusieurs facteurs contribuent au manque de leadership au sein de l'Église et dans la société. Ce cours permettra d'identifier les principes fondamentaux du leadership que chaque croyant peut apprendre et appliquer, quel que soit le domaine de sa vie où il exerce une influence.

- . Se concentrer résolument sur la formation de disciples est la clé pour récolter les fruits de dirigeants pieux.

- . Ce qui importe avant tout à Dieu, c'est la personnalité d'un dirigeant, bien plus que ses compétences. Le caractère d'un dirigeant est essentiel à notre transformation à l'image du Christ.

- . Nous avons présenté trois traits de caractère : la sainteté, la constance et l'humilité.

- . La manière dont nous pratiquons nos responsabilités de leadership peut être aussi importante et sinon plus importante que d'avoir du succès avec chaque projet ou mission. Nous avons discuté des différentes positions de:

- . S'agenouiller

- . Collaborer, partager et déléguer des tâches, le travail du ministère avec les autres

- . Gérer, découvrir comment Dieu vous a façonné pour le ministère, tout en aidant les membres de votre équipe à découvrir leurs dons et à utiliser ces dons pour la gloire de Dieu.

Prenez un instant pour relire cette leçon et notez au moins deux points importants. Identifiez également quelques points que vous souhaitez approfondir dans ce cours. Nous poursuivrons avec la leçon deux, consacrée aux qualités bibliques requises pour les dirigeants. Que Dieu vous bénisse.