

Lisa Aparicio, éditrice de la série

allez

AMENER LA
JEUNESSE AU
DÉVELOPPEMENT
DES LEADERS

Lesego Shibambo • Odily Díaz
Kat Wood • Thiago Nieman Ambrósio
Cameron Batkin • Phil Starr



Les leaders de jeunes sont préoccupés par un grand nombre de questions. Tout le monde a un avis sur le contenu et l'objectif principal du ministère auprès de la jeunesse. Nous utilisons au sein de la Jeunesse Nazaréenne Internationale les principes suivants : être, faire et aller qui nous permettent de nous recentrer sur les trois stratégies fondamentales sur lesquelles les responsables nazaréens de la jeunesse se basent depuis bien des années : l'évangélisation (SOYEZ), le discipulat (FAITES) et le développement des leaders (ALLEZ).

Cette série de trois livres vous aidera à imaginer de manière nouvelle ce à quoi le ministère auprès de la jeunesse peut ressembler lorsque les jeunes sont incités à s'impliquer pleinement dans l'évangélisation, le discipulat et le développement des leaders.

allez

Le développement des leaders est pour beaucoup un rêve inachevé des leaders de la jeunesse. Nous rêvons à une équipe du ministère auprès de la jeunesse composée et dirigée par les jeunes de nos églises, mais il est pourtant plus facile et plus rapide de faire les choses nous-mêmes. Cela peut en effet être plus simple au court terme mais c'est en agissant ainsi que nous privons l'église de nombreux bienfaits lorsque nous ne prenons pas le temps d'aider nos jeunes à reconnaître que leurs aptitude et talents sont des dons de Dieu pour l'église.

ALLEZ: Amener la jeunesse au développement des leaders est un livre qui nous aide à percevoir nos jeunes comme des leaders actuels, avec leurs dons de Dieu et appelés à le servir. Ce livre nous aide à aller au-delà d'un simple accomplissement du ministère auprès de nos jeunes en nous apprenant plutôt à accomplir ce ministère avec eux.

whdl.org/SoyezFaitesAllez



Lisa Aparicio, éditrice de la série

allez

MOBILISER LA
JEUNESSE POUR
LE DÉVELOPPEMENT
DES LEADERS

Lesego Shibambo • Odily Díaz
Kat Wood • Thiago Nieman Ambrósio
Cameron Batkin • Phil Starr

Copyright © 2018
Jeunesse Nazaréenne Internationale
Tous droits réservés.

Ce document peut être distribué librement pour usage personnel.

ISBN 978-1-63580-205-4

IMPRESSION NUMÉRIQUE

Toutes les citations bibliques sont prises de La Bible du Semeur (BDS). Copyright 1992, 1999 par Biblica, Inc. Utilisé avec permission. Tous les droits sont réservés.

CRÉDITS

Auteurs : Kenny Wade, Lesego Shibambo, Odily Díaz, Kat Wood, Thiago Nieman Ambrósio, Cameron Batkin, Phil Starr

Éditrice du livre et de la série : Lisa Aparicio

Rédactrices : Hailey Teeter, Emily Reyes et Emily Knocke

Illustration de couverture : Christian Cardona

Traductrice du livre : Matilda Davies

Traducteurs du texte original : Samuel Aparicio (Chapitre 2), Everton Morais (Chapitre 4)

NOTE SUR CETTE SÉRIE

« Comment guider la jeunesse afin qu'elle se sente confiante dans l'évangélisation ? »

« À quoi devrait-je penser afin de m'assurer que mes jeunes grandissent dans leur foi ? »

« J'ai parfois l'impression de ne pas savoir ce que je fais en tant que leader. Comment puis-je alors aider mes jeunes à développer leurs propres compétences de leaders ? »

Nous entendons souvent ce genre de questions de la part de leaders de la jeunesse des quatre coins du monde. Ce sont des leaders de la jeunesse de petites et de grandes églises. Ce sont des pasteurs de la jeunesse officiellement formés et des ouvriers laïcs bénévoles de la jeunesse. Vous vous êtes peut-être déjà posé ce genre de questions.

Cette série de trois livres est le moyen que nous avons trouvé afin de venir en aide aux leaders de la jeunesse locales et de vous encourager et de vous accompagner dans le travail essentiel que vous faites. Le problème est que le ministère auprès de la jeunesse est varié et doit naviguer parmi des nuances culturelles changeant constamment. Nous avons donc décidé de baser chacun de ces livres sur un point stratégique fondamental de la Jeunesse Nazaréenne Internationale (JNI) : Évangélisation (SOYEZ), discipulat (FAITES), et développement des leaders (ALLEZ). Ces stratégies de base ont aidé le ministère auprès de la jeunesse de l'Église du Nazaréen depuis ses premiers jours. Nous avons également invité une équipe d'auteurs d'horizons divers afin de nous aider à vous procurer une perspective équilibrée. Nous espérons que vous aimerez cet ensemble de voix et que ces perspectives diverses vous permettront d'établir des liens avec votre situation dans le ministère, quel que soit le contexte.

Sachez que nous apprécions votre ministère, quel qu'il soit, que nous prions pour vous et que vous amenez et que vous amenez au ministère auprès de la jeunesse plus de compétences que vous ne le pensez.

Que Dieu vous bénisse !

Gary Hartke

Directeur de la Jeunesse Nazaréenne Internationale

PRÉFACE

Il est généralement plus facile d'accéder à des voix similaires aux nôtres lorsque nous parlons d'Évangélisation (SOYEZ), de discipulat (FAITES) et de développement des leaders (ALLEZ) – des voix partageant des idées et des stratégies qui nous sont déjà familières. Nous pensons toutefois que nos trois stratégies de base à la Jeunesse Nazaréenne Internationale méritent une discussion plus nuancée. Nous avons commencé cette conversation en 2013 en mettant l'accent sur nos stratégies fondamentales et avons commencé à parler des notions d'ETRE, de FAIRE et d'ALLER.

Évangélisation: «SOYEZ», Soyez la lumière de Dieu même dans les endroits les plus sombres de notre monde.

Discipulat: «FAITES», Accomplissez la lourde tâche d'être plus à l'image de Jésus lorsque vous marchez avec les autres.

Développement des leaders: «ALLEZ», Rendez-vous dans votre communauté et apprenez en tant que leader-serviteur.

Ces conversations sur SOYEZ, FAITES et ALLEZ s'amplifiant au fil du temps, nous avons désiré faire en sorte que les leçons qui en découlent soient également transmises. Nous voulions que ces dernières soient enseignées par des voix diverses, chacune apportant une perspective unique à la conversation à l'échelle mondiale. Nous avions donc besoin d'une équipe internationale d'auteurs afin d'y parvenir ce qui nous a amenés à créer cette série d'écrits représentant pour nous l'expression réelle de ce que cela signifie d'être une église mondiale.

Nous espérons que vous profiterez grandement des écrits de ces auteurs divers. Une brève introduction est disponible au commencement de chaque chapitre. La diversité de notre église vous sera rappelée au cours de votre lecture, non seulement par son contenu mais également par une myriade de détails comme le style d'écriture par exemple. Nous avons consciemment choisi de garder le vocabulaire et le style utilisés par chaque auteur comme ils sont connus dans leurs pays respectifs. Lorsqu'un chapitre a été traduit d'une autre langue, le style et le vocabulaire seront davantage représentatifs du pays d'origine du traducteur.

Que Dieu vous bénisse en votre ministère tandis que vous cherchez à impliquer vos jeunes avec dynamisme dans l'évangélisation, le discipulat et le développement des leaders. Nous pensons que ces livres forment une bonne base afin de vous aider à avancer plus consciemment dans votre ministère. Qu'advient-il par la suite? Nous vous invitons à prendre votre place dans l'histoire mondiale de SOYEZ, FAITES et ALLEZ.

Lisa Aparicio, éditrice

Coordnatrice du développement ministériel de la JNI

REMERCIEMENTS

La formation d'une équipe d'auteurs à l'échelle internationale a demandé l'implication et le soutien de beaucoup de gens. Tout a commencé par une invitation lancée aux coordinateurs régionaux de la jeunesse leur demandant de communiquer les noms de responsables de la jeunesse de leur district excellent tout particulièrement dans l'évangélisation, le discipulat et le développement des leaders. Ces livres n'existeraient pas sans le soutien et le discernement de Ronald Miller (Région Afrique), Janary Suyat de Godoy (Région Asie-Pacifique), Diego Lopez (Région Eurasie), Milton Gay (Région Mésio-Amérique), Jimmy De Gouveja (Région Amérique du Sud) et Justin Pickard (Région États-Unis/Canada).

Des vidéoconférences ont été programmées avec les 18 auteurs de ces écrits afin de partager, de collaborer et de déterminer par la suite la structure de ces livres. Ces conférences ont été organisées et dirigées par Shannon Greene (Bureau mondial de la Jeunesse Nazaréenne Internationale). Sa contribution générale à ce projet a été absolument inestimable. Kenny Wade (La Jeunesse en Mission) a également participé à chaque vidéoconférence afin d'échanger sur les origines de l'initiative SOYEZ, FAITES et ALLEZ. Le contexte qu'il procura a donné à tout ce projet une base solide sur laquelle s'appuyer. Kenny a également apporté sa contribution à cette série en tant qu'auteur des introductions.

Mais au final, ces livres n'auraient pas vu le jour sans le travail acharné de chacun de nos auteurs. Ils ont fait part du fond du cœur de leur vision de Dieu, travaillant à travers les efforts de l'église afin d'amener les jeunes vers l'évangélisation, le discipulat et le développement des leaders.

Afrique

Wesley Parry (Évangélisation)

Nicholas Barasa (Discipulat)

Lesego Shibambo (Développement des leaders)

Eurasie

Wouter van der Zeijden (Évangélisation)

Nabil Habiby (Discipulat)

Kat Wood (Développement des leaders)



Amérique du Sud

Christiano Malta (Évangélisation)

Jaime Román Araya (Discipulat)

Thiago Nieman Ambrósio (Développement des leaders)

Asie-Pacifique

Daniel Latu (Évangélisation)

Bakhoh Jatmiko (Discipulat)

Cameron Batkin (Développement des leaders)

Méso-Amérique

Dario Richards (Évangélisation)

Milton Gay (Discipulat)

Odily Díaz (Développement des leaders)

États-Unis/Canada

Denise Holland (Évangélisation)

Andrea Sawtelle (Discipulat)

Phil Starr (Développement des leaders)

INTRODUCTION

Kenny Wade

Kenny Wade est le coordinateur de Youth in Mission. D'après Kenny, le ministère auprès des jeunes nous aide à repenser de façon créative ce que signifie la venue du royaume sur la terre par l'accompagnement des jeunes qui sont engagés à suivre le Christ. Il pense que les leaders se développent au fur et à mesure qu'ils avancent comme pionniers, montrant le chemin avec la communauté des croyants et que l'église se forme en marchant ainsi côte à côte.

Le développement des leaders est une forme artistique découlant du parcours de chacun (ALLEZ). C'est un chemin impliquant de suivre pleinement Jésus au sein d'une communauté dans laquelle nous sommes responsables les uns des autres. Les leaders fidèles au Christ sont souvent formés au fur et à mesure et continuent de s'éduquer régulièrement. Le succès de ce parcours (ALLEZ) peut être mesuré d'après l'intensité des relations et la grâce de Dieu qui transforme et agit en vous et chez les autres (1 Timothée 4.11-16). Posséder un esprit ouvert à l'apprentissage lorsque nous envisageons notre développement personnel et notre bien-être aura un impact décisif sur la longévité de notre appel à aller de l'avant (ALLEZ).

Mon amitié avec Bobby (dont j'ai parlé dans les introductions des livres SOYEZ et FAITES) a été un cheminement extrêmement formatif dans le développement des leaders au fil du temps (ALLEZ). Bobby et moi nous avons fait connaissance au sein de notre communauté locale, nous tenant au bord des terrains des événements sportifs de nos fils respectifs. Notre amitié se poursuit lorsque je me rendis un jour chez lui après que la saison sportive se soit achevée. Vivre mon existence aux côtés de Bobby et à son rythme devant de nombreux cafés et au fil d'innombrables conversations m'a permis d'évoluer en tant que disciple. Notre amitié a été fortement influencée par l'appel que ma famille a reçu d'obéir à la volonté de Dieu de déménager et d'aller (ALLEZ) où le Seigneur nous envoyait en tant que missionnaires bénévoles dans un autre pays. Cela entraîna une conversation encore plus poussée avec Bobby sur la notion de confiance et la confiance que je plaçais en Dieu vis-à-vis de Bobby. Notre amitié perdura au fil de vidéoconférences occasionnelles. Le Seigneur continuait de me former au fur et à mesure (ALLEZ). Ma croyance dans le fait que le Christ agit déjà chez mon prochain et qu'il s'implique dans le dur labeur du bien-être personnel holistique s'en vit renforcée ; tout en cherchant à vivre avec une attitude de quelqu'un qui est envoyé où que nous nous rendions (ALLEZ)!

Jésus dit bien que tout dépend de ceci : Aimer Dieu de tout son cœur et notre prochain comme nous-mêmes (Marc 12.28-34). Comme le veut la tradition du royaume nous devons commencer par la fin : avec le « moi ». Si vous chiminez (ALLEZ) sans savoir combien vous êtes aimé en tant qu'enfant de Dieu, fait à

son image, alors comment pouvez-vous conduire les autres ? Cette identité de « bien-aimé » est la vocation sainte à laquelle nous sommes tous destinés du fait que nous sommes en train d'être renouvelés à l'image du Christ par le biais de la puissance du Saint-Esprit agissant en nous². Vous pouvez essayer d'être leader en utilisant votre propre notion de l'identité et de l'aptitude. Le problème est que si vous parvenez tant bien que mal à mener autrui, vous ne rencontrerez sans doute pas beaucoup de succès ou ne parviendrez pas à les conduire de la façon la plus adéquate afin de permettre au royaume de Dieu de prendre place en notre monde. Un de mes mentors m'a appris que d'après son expérience la discipline de la gouvernance de soi est souvent la dernière chose à être développée dans la vie d'un leader. Je laisse souvent mon propre bien-être de côté afin de m'atteler à la fausse « vocation supérieure » de m'assurer que les autres ont tout ce qu'il leur faut plutôt que de répondre à mon besoin basique d'être (SOYEZ) avec le Christ et de faire (FAITES) ce qu'il me demande.


Ce n'est pas la façon dont Jésus procéda. Il investit 30 ans de préparation personnelle afin d'être prêt à accomplir son ministère et sa mission pendant trois années. Le contraste avec la plupart des modèles du ministère est minime. Nous sommes formés pendant 2 à 4 ans afin de servir 30 à 50 ans (Marc 6.1-12). Jésus échappa au tumulte de l'époque et aux assauts de la foule afin d'aligner toute sa personne avec le battement de cœur de son Père (Luc 6.12). Il alla au-delà des espérances et accomplit les tâches de sa vocation de manière

Jésus échappa au tumulte de l'époque et les assauts de la foule afin d'aligner toute sa personne au battement de cœur de son Père.

lente et inattendue. Le modèle de leadership que nous voyons Christ utiliser tout en cheminant (ALLEZ) avec ses disciples fut forgé à partir de sa propre conception de son identité en tant que Fils bien-aimé de Dieu (Matthieu 3.17). Est-ce par là que nous devons commencer ?

Nous faisons souvent de la louange de Dieu et de l'amour de notre prochain une priorité dans les bons jours. Mais est-ce que nous poursuivons avec la même détermination l'enrichissement de notre personne toute entière selon l'intention de notre créateur ? Marcher aux côtés du Christ (SOYEZ) nous entraînera à vivre l'Évangile (FAITES) ce qui nous amènera ensuite à nous impliquer dans la mission (ALLEZ). Tout cela dépend de notre persévérance à continuellement nous immerger dans la grâce et la bonté de la présence de Dieu. Si nous développons tous les aspects de nos vies mais négligeons la maîtrise de notre propre bien-être, cela se verra dans tous les domaines : psychologique, émotionnel, physique, spirituel, professionnel et relationnel.

Il est important de profiter de toute opportunité d'éducation qui nous est offerte afin de nous aider à nous développer en tant que leaders fidèles au Christ. La technologie actuelle est un avantage indéniable. Depuis le Nazarene Theological College de Brisbane en Australie, j'ai pu prendre part à une formation en ligne



sur les Psaumes et les Proverbes qui était dispensée du Nazarene Theological College situé à Manchester en Angleterre. J'ai même pu observer un vote de l'Assemblée générale grâce à une retransmission en direct. Je suis rentré en contact et j'ai été encouragé par des amis en Christ sur six continents! Le développement des leaders n'est limité que par notre imagination.

Les meilleures leçons que nous puissions donner viennent de signaux non-verbaux. Notre leadership découle de notre attitude par défaut dans nos vies plutôt que des activités associées à notre rôle ou statut. Alors, comment menons-nous les personnes dont nous sommes responsables? En aimant Dieu et les autres autant que nous nous aimons nous-mêmes? Cela implique-t-il que Dieu et les autres seulement les restes ou bien les meilleurs fruits? Voilà des questions difficiles et dérangementes que les leaders doivent se poser lors de leur parcours (ALLEZ) afin qu'ils puissent évoluer en eux-mêmes avant de demander à ceux qui les suivent de faire de même.

Être bon leader signifie bien suivre³. Les bons leaders peuvent utiliser plusieurs tactiques et permettre aux qualités et aptitudes des autres de briller dans le royaume. Ce leadership participatif peut se pratiquer de plusieurs façons au cours de la mission de l'église locale en mouvement (ALLEZ). Dieu a toujours appelé ses fidèles à quitter l'endroit où ils se trouvent afin de se rendre (ALLEZ) où Dieu désire qu'ils soient pour accomplir ce qu'il leur demande de faire (FAITES). Cette invitation à aller (ALLEZ) peut être locale, internationale ou bien les deux! Dieu envoya Jésus. Jésus envoya ses disciples. Dieu nous appelle et nous envoie. Un bon développement des leaders découle d'une posture d'envoi, que cela se fasse dans notre quartier ou parmi toute la création (Jean 1.1-5.14). Nous sommes toujours en mouvement (ALLEZ) en tant que leaders dans notre parcours de développement. Nous sommes toujours envoyés. Nous progressons continuellement. Nous évoluons dans la grâce. Vivre en tant qu'envoyés en Christ implique de dépendre avec vigilance des bienfaits et de la force de Dieu. Les leaders se rendent (ALLEZ) là où ils ont été appelés et font confiance à Dieu pour ce qui sera nécessaire du point de vue des moyens, du temps qu'il faudra et des résultats qui seront obtenus (Matthieu 10). Le développement des leaders est censé se faire lorsque nous vivons en tant qu'envoyés et que nous choisissons d'être obéissants et fidèles.

Vivre en tant qu'envoyés en Christ implique de dépendre avec vigilance des bienfaits et de la force de Dieu.

Mais revenons-en à mon ami Bobby. Deux jours avant notre déménagement nous nous sommes retrouvés Bobby et moi dans un restaurant ouvert toute la nuit et nous avons discuté jusqu'au matin de la vie et de notre parcours dans la foi. Dieu envoyait ma famille en tant que missionnaires bénévoles dans un autre pays par le biais de notre église internationale mais le Seigneur m'avait enseigné comment être une l'église missionnaire, comment accepter d'être envoyé



aux côtés de mon ami et de sa famille. Il était peut-être nécessaire pour ma propre évolution et celle de Bobby d'être séparés pour un temps. Si Jésus devait se matérialiser pour Bobby et que ce dernier devait faire confiance à Jésus alors ils avaient besoin de faire ce voyage ensemble et il était donc préférable d'éviter toute tentation de codépendance entre Bobby et moi.

C'est peut-être au sein de notre famille, dans notre foyer, aux environs de notre église, dans notre propre quartier, communauté et culture qu'il est le plus difficile de vivre en véritable leader qui suit le Christ.

Le Seigneur continue de diriger et de guider nos développements respectifs au fur et à mesure que nous lui permettons d'agir dans nos vies.

Les leaders sont appelés à ÊTRE et à FAIRE quoiqu'il en coûte pour se développer, évoluer et ALLER! Je pense que si nous affirmons être des disciples de Jésus nous sommes alors des missionnaires exactement là où Dieu nous a envoyé ou placé. Dieu appelle tous les fidèles du Christ à être «missionnaires» à l'endroit où ils cherchent à le rejoindre dans sa mission qui est déjà commencée et en cours. C'est peut-être au

sein de notre famille, dans notre foyer, aux environs de notre église, dans notre propre quartier, communauté et culture qu'il est le plus difficile de vivre en véritable leader qui suit le Christ. Lorsque Dieu nous appelle à sortir de notre zone de confort et nous demande de tout abandonner, c'est une requête de «tout ou rien» (Matthieu 19.16-30). Soit tout ce que nous sommes et possédons est à lui ou bien rien ne l'est. En tant que leaders du royaume, nous sommes formés en chemin (ALLEZ) lorsque nous rejoignons la mission de Dieu de manière créative, que nous sommes formés et formons d'autres personnes comme disciples (FAITES) et que nous choisissons d'être (SOYEZ) avec le Christ. Alors ... ALLEZ-Y!



CHAPITRE 1

Les fondements bibliques du développement des leaders

Lesego Shibambo

Lesego Shibambo est pasteur à Johannesburg en Afrique du Sud. Il trouve le ministère auprès de la jeunesse important car il lui permet de marcher aux côtés de jeunes gens qui s'épanouissent dans l'amour du Christ. Le développement des leaders est essentiel pour Lesego afin d'accomplir l'objectif de Dieu de nous voir transformés à son image.

Le leadership a été un sujet populaire et souvent étudié au cours de l'histoire. Les hommes ont toujours été intéressés par la notion de gouverner, de mener ou de servir de berger aux autres d'une façon ou d'une autre. Les diverses sociétés ont toujours recherché et poussé les gens ayant une forme d'éducation, de pouvoir ou de charisme à les aider à résoudre les problèmes économiques, politiques, physiques ou sociaux dont elles ont été affligées à travers les siècles et de par le monde. Nous voulons des leaders qui relèvent les défis auxquels nos sociétés sont confrontées. Nous voulons quelqu'un pouvant nous motiver et nous pousser à faire l'impossible, quelqu'un qui amènera les gens à entrevoir un avenir meilleur. Combien de temps devons-nous ardemment désirer ces leaders ?

Une des nombreuses définitions du leader est l'aptitude à guider des gens ou une organisation vers un but voulu ou dans une voie spécifique¹. À partir de cette définition, nous pouvons dire que le leadership est d'une part une aptitude, d'autre part une manière de guider les personnes et c'est enfin un mouvement vers une destination ou un but désiré. Nous allons étudier ce que la Bible nous enseigne sur ces trois éléments.

Le leadership est une aptitude

Vous pouvez vous rendre à votre librairie du coin ou commander en ligne les dernière livres, CDs ou séminaires sur le leadership par de nombreux auteurs célèbres mais au bout du compte vous vous sentirez sans doute dépassés, perdus et même sous pression de trouver une formule de leader-instantané-en-une-heure. Ce trop-plein de ressources pour les leaders atteste de la demande importante de la part de la population. Les gens en position de pouvoir ont l'air d'avoir du mal à croire qu'ils ont réellement le don ou la capacité de diriger. Un des nombreux attributs que Paul liste en Romains 12.8 relève en fait de la façon de diriger. Si tout cela est vrai pourquoi y-a-t-il une telle dissonance ? Étudions les idées fausses que nous avons souvent sur la façon de

diriger et qui peuvent empêcher certains de réaliser pleinement leur potentiel de dirigeant.

La société dit: « Les leaders sont comme des superhéros »

L'influence des médias sur la société a grandement porté préjudice à la notion du dirigeant. Les images et les films nous bombardent d'images d'un héros sauvant le monde, d'une seule personne étant destinée à combattre le méchant.

Les gens en position de pouvoir ont l'air d'avoir du mal à croire qu'ils ont réellement le don ou l'habilité de diriger.


C'est très divertissant, mais le message subliminal qui en découle est que seulement certaines personnes sont destinées à diriger. Nous grandissons avec l'idée que seulement certaines personnes sont nées au bon moment, sous les auspices les plus propices et ayant déjà tous les attributs d'un bon dirigeant. Toutes les ressources et opportunités que nous avons d'aider certains à devenir de bons dirigeants s'avèrent futiles puisque ceux les utilisant pensent ne pas être nés avec le bon « gène » qui se transmet de générations en générations.

Dieu dit: « Vous avez été créés par le créateur »

Puis Dieu dit: *« Faisons les hommes de sorte qu'ils soient notre image, qu'ils nous ressemblent. Qu'ils dominent sur les poissons de la mer, sur les oiseaux du ciel, sur les bestiaux sur toute la terre et sur tous les reptiles et les insectes »* (Genèse 1.26).

Je suis passionné par les guitares. En choisissant une guitare d'une certaine marque je sais d'avance les moments incroyables que je vais avoir le bonheur de vivre. C'est la même chose pour ceux qui aiment les voitures et voyant le logo BMW et qui savent combien l'excellence technique pour laquelle l'Allemagne est réputée va leur plaire. Tout est une question de marque, n'est-ce pas ? La guitare Fender ou la voiture BMW sont des produits appartenant à un fabricant spécifique. Maintenant approchez-vous d'une BMW, ouvrez le capot de la voiture, baissez-vous afin d'être le plus proche possible du moteur et demandez d'une voix tendre: « Pourquoi as-tu été créée ? » Pas de réponse ? Et si vous élevez la voix ? Ça peut toujours vous aider, non ? Peut-être que vous parlez aux voitures les jours où tout va mal afin d'évacuer le stress mais j'espère ne jamais vous surprendre en train de le faire. Le meilleur moyen d'en savoir plus sur un produit est de s'adresser au fabricant parce qu'ayant initialement déterminé un objectif précis, c'est lui qui est en possession des plans détaillant toutes les caractéristiques du produit, de son but, de sa durée de vie, de sa garantie et de ses limites – jusqu'au plus petit dernier boulon.

Ce n'est malheureusement pas la façon dont nous abordons le leadership. Nous passons tellement de temps à demander à celui qui a été créé quel est son but,



son aptitude et comment il va réaliser son potentiel. Nous devrions plutôt nous tourner vers le créateur, celui qui a dressé des plans et a commencé à nous créer dans un but précis, nous donnant créativité et d'excellence. Un produit considéré séparément de son fabriquant n'est qu'un objet sans but².

Lisez de nouveau les versets de la Genèse qui ont été cités au début de ce segment. Voilà le but en lui-même. Il y est détaillé ce à quoi ceux qui ont été créés vont ressembler: «Faisons les hommes de sorte qu'ils soient notre image». La spécificité de l'humanité: être l'image de Dieu. Le but de l'humanité: avoir la responsabilité des poissons de la mer, des oiseaux du ciel, des bestiaux sur toute la terre et de tous les reptiles et les insectes. L'endroit où l'humanité sera opérationnelle: la terre. Enfin et c'est sans doute le point le plus important, l'homme a été créé avec la signature du créateur et livré personnellement par lui: Dieu. Avant de pouvoir être efficaces, nous devons connaître notre raison d'être.

Dieu est le dirigeant ultime et nous avons été créés à son image. Mais nous avons rencontré quelqu'un peu après que Dieu nous ait créé, quelqu'un qui était intimidé par le but pour lequel nous avons été créés. Il alla même jusqu'à manipuler les termes de la section «À éviter» du mode d'emploi de nos vies. Nous n'avons pas suivi le plan de Dieu et c'est ainsi qu'est survenu le péché, nous détournant de notre but et de notre capacité d'être à l'image du créateur. Dieu intervint pourtant afin de nous racheter et de nous rappeler le but qu'il nous avait donés.

La Bible offre bien des exemples d'individus qui donnèrent l'impression de s'être détournés de leur but initial et pourtant Dieu continua de les appeler et de les utiliser afin qu'ils accomplissent les tâches du Royaume de Dieu. Par exemple:

Moïse était le fils d'une jeune esclave hébraïque (être hébreux signifiait automatiquement être esclave) éduqué sous le régime égyptien, était un meurtrier, un berger et ne fut pas appelé à diriger avant l'âge de 40 ans. Il ne s'exprimait pas bien et avait du mal à contenir sa colère. Moïse est pourtant considéré comme l'un des plus grands dirigeants de tous les temps³.

Joseph avait des grands frères qui le détestaient tellement qu'ils le vendirent comme esclave. Il fut injustement incarcéré en tant qu'adultère et croupit en prison. Dieu continua d'agir dans sa vie et l'aida même à interpréter des rêves qui amenèrent Joseph à devenir le deuxième dirigeant le plus important d'Égypte.

David avait d'abord été apprenti berger et devint par la suite le musicien personnel du roi. Il devint roi lui-même mais son règne fut tinté par l'adultère et le meurtre. David sera pourtant ensuite décrit comme un homme selon le cœur de Dieu.

Comprenez-vous donc ? Nous ne sommes pas tous pareils et nous sommes clairement imparfaits mais dans les mains du créateur ces dirigeants furent amenés à des destins bien plus grands et prirent leur place dans l'Histoire. Leur but venait du créateur qui leur donna les dons particuliers nécessaires pour le réaliser. Cela nous amène au second mythe.

La société dit : « Les leaders ont une personnalité spécifique »

Je vais être parfaitement honnête et admettre que je suis sans doute celui qui fait souvent cette erreur. Lorsqu'il est question de dirigeant vous pensez peut-être à un certain type de personne ; quelqu'un de beau, de grand, quelqu'un s'exprimant facilement, qui a fait des études, quelqu'un aux bonnes manières, qui vise toujours plus haut, est apprécié par son entourage et a plus de 70 000 followers sur Instagram. Cette vision imaginaire d'un leader donne l'idée d'une personne extravertie ayant le pouvoir d'envoûter les foules en quelques mots où qu'elles soient. Cette personne est forcément toujours à l'avant de la scène, bien habillée et adorée de tous. Il y a toujours des individus qui sortent du lot, le terme de « dirigeant » s'associant alors naturellement à eux parce qu'ils accomplissent exactement ce que la plupart des gens ordinaires évitent de faire.

Dieu dit : « Vous êtes tous talentueux à votre manière »

« C'est lui qui a fait don de certains comme apôtres, d'autres comme prédicateurs de l'Évangile, et d'autres encore, comparables à des bergers, comme enseignants » (Éphésiens 4.11).

Vous souvenez-vous des leaders mentionnés précédemment dans la Bible ? Imaginez Moïse, Joseph et David se tenant tous dans la même pièce. Afin de bien visualiser la scène imaginez que cela soit un cocktail huppé, une sorte de réunion des leaders de l'Ancien Testament. Si vous deviez choisir, qui suivriez-vous ? D'après vous quel est le dirigeant que vous voudriez soutenir ? Dans un coin se tient le sage et vénérable Moïse qui a même son propre porte-parole. De l'autre côté, habillé de soie et au courant des dernières pièces d'horlogeries venues tout droit d'Égypte se tient Joseph. Dans un autre coin de la salle se tient le beau David, marchant humblement tout en tenant un calice dans ses grandes mains puissantes. Le choix devrait vous être facile, non ? Ce que j'essaie de dire c'est que chacun de ces hommes serait le bon choix. Chacun d'eux a des qualités et des faiblesses et ils agrémentent leur façon de diriger d'expériences et de circonstances uniques.

Cette terre serait tellement monotone si tout le monde avait la même apparence, parlait de la même façon et possédait les mêmes talents et dons. La terre serait invivable s'il n'y avait qu'un seul type de dirigeant. Il y a bien sûr de la place pour les conquérants mondains et extravertis ; ils ont fière allure et sont excellents à ce qu'ils font. Mais il y a aussi de la place pour l'individu qui aime

se perdre dans la foule et possède de l'influence sur les autres de manière plus subtile. Chaque personne enrichit sa façon de diriger par le biais de sa propre personnalité et de ses aptitudes ce qui nous rend plus fort et bien meilleurs.

Le plan de Dieu et son objectif sont tellement vastes. Il a des leaders doués de nombreux talents et d'aptitudes. Le verset tiré d'Éphésiens cité au début de ce segment met l'accent sur cette diversité. Des listes similaires énumérant encore plus de descriptions se trouvent en Romain 12.6-8 et 1 Corinthiens 12.8-11. Cherchez, trouvez et parlez à Dieu de tout ce qu'il a agencé en vous car ces qualités ont leur place et leur but.

La société dit: « Vous devriez diriger du haut vers le bas »

PDG? Dirigeant. Chef de cuisine? Dirigeant. Directeur d'école? Dirigeant. Pasteur? J'ose avancer double dirigeant! La société possède cette notion erronée que les leaders ne se trouvent qu'au haut de l'échelle. En d'autres termes les leaders ne sont que ceux qui s'assoient dans le grand siège en cuir derrière un bureau immense. Les leaders sont soit des personnes étant en train de changer le monde tout en se promenant le long des rues suivis d'une foule de gens ou bien ils se trouvent à leurs bureaux gigantesques notant par écrit le programme à accomplir le jour d'après. Les leaders ne peuvent être des leaders que s'ils ont des subalternes et qu'ils dirigent d'en haut.

Dieu dit: « Les derniers seront les premiers »

« Alors Jésus les appela tous auprès de lui et dit: Vous savez ce qui se passe dans les nations: les chefs politiques dominant sur leurs peuples et les grands personnages font peser sur eux leur autorité. Qu'il n'en soit pas ainsi parmi vous. Au contraire: si quelqu'un veut être grand parmi vous, qu'il soit votre serviteur. Si quelqu'un veut être le premier parmi vous, qu'il soit votre esclave. Car, de même, le Fils de l'homme n'est pas venu pour se faire servir, mais pour servir et donner sa vie en rançon pour beaucoup » (Matthieu 20.25-28).

La scène se déroulant dans ce passage fait sans doute partie d'un des cinq moments les plus mémorables du ministère de Jésus. C'est là que la mère de deux des disciples les plus proches de Jésus, Jacques et Jean, demanda à ce qu'ils puissent obtenir des postes prestigieux dans le royaume du Messie. La mère de Jacques et de Jean aborda ainsi Jésus en lui faisant une proposition: « Psss! Eh, Seigneur, tu vois mes fils là-bas? Est-ce qu'ils ne seraient pas parfaits comme hommes de confiance lorsque tu deviendras roi de la terre? ». La notion de direction venant du haut de l'échelle était tellement ancrée dans la tête de la mère de Jacques et de

La réponse de Jésus inspira cependant une manière de diriger que ses disciples se mirent à suivre et qui changea le visage du monde. La vie et les enseignements de Jésus montrèrent à ses disciples une façon de diriger en tant que serviteur.

Jean que cela l'amena à essayer de trouver un arrangement afin de garantir un avenir remarquable et honorable pour ses fils. Jacques et Jean devinrent réellement de grands dirigeants de l'Église alors je ne questionne pas leurs aptitudes. La réponse de Jésus inspira cependant une manière de diriger que ses disciples se mirent à suivre et qui changea le visage du monde. La vie et les enseignements de Jésus montrèrent à ses disciples une façon de diriger en tant que serviteur. Robert K. Greenleaf qui fut à l'origine du terme dirigeant-serviteur dit : « Le dirigeant-serviteur est avant tout un serviteur. ... Ce rôle commence par l'envie naturelle de servir, de servir avant tout ». Greenleaf écrit ensuite :

Un dirigeant-serviteur se concentre principalement sur la croissance et le bien-être des gens et des groupes dont il fait partie. La manière de diriger traditionnelle implique généralement l'accumulation et l'exercice du pouvoir d'un individu en « haut de la pyramide », mais le dirigeant-serviteur est bien différent. Ce dernier partage le pouvoir, s'occupe d'abord des besoins des autres et aide les gens à se développer et à se réaliser le plus possible⁴.

Le leadership en tant que guidance

Le deuxième élément définissant notre manière de diriger, et l'un des aspects les plus importants, est de guider les gens. Le leadership traditionnel peut être vu comme « l' élu » sur le devant de la scène, suivi de tous ses fidèles. L'espoir commun est alors que le dirigeant aura une connaissance sans fin, dira toujours les bons mots au bon moment et qu'il représentera une sorte d'Étoile du Nord naturelle les guidant sans effort. Cette notion pose alors le problème suivant – que ce passe-t-il lorsque le dirigeant faillit à la tâche ou ne répond pas aux attentes de ses fidèles ? Que se passe-t-il si le dirigeant n'a pas toutes les réponses aux multiples problèmes urgents qui hantent les esprits de ses fidèles, les maintenant opprimés au sein de la société ? Cette dépendance malsaine envers les leaders peut être facilement illustrée lorsque vous allumez votre télévision. Un vrai leader, par contre, ne cherche pas à s'accaparer le pouvoir ni à être servi par autrui. Une vraie manière de diriger, telle que définie par le Christ, signifie s'occuper d'abord de soi et guider ensuite ses fidèles à devenir eux-mêmes des leaders. Regardons les trois composantes du leadership en tant que guidance.

Un leader cherche d'abord à se guider lui-même

Souvenez-vous donc d'un certain leader de la nouvelle école du Nouveau Testament qui proclama résolument « Suivez donc mon exemple, comme moi, de mon côté, je suis celui du Christ » (1 Corinthiens 11.1) ? Il se trouve dans cette courte mais puissante affirmation un principe essentiel sur le leadership. Les leaders ne cherchent pas à obtenir plus de fidèles ; ils cherchent à se guider d'abord eux-mêmes, à guider leurs propres vies et leur propre personnalité. Ils

dirigent en se basant sur un exemple qu'ils incarnent réellement eux-mêmes. Les gens les suivent alors car ils sont attirés par leur authenticité et leur fiabilité.

Les conseils d'un leader viennent du cœur

Nous en sommes encore à converser des fondements bibliques de la manière de diriger et de l'aspect biblique le plus important vis-à-vis d'un leader qui est la qualité de son cœur. Le mot cœur vu de la perspective du contexte hébreu était considéré comme étant « l'organe central et unifiant de la vie personnelle. C'était le ressort le plus intime d'une vie individuelle dans les confins duquel s'épandaient les pensées, les projets, les attitudes, les peurs et les espoirs définissant la personnalité d'un individu. Dieu pouvait alors agir en secret pour transformer cette personnalité en lui donnant de nouvelles pensées et de nouveaux sentiments »⁵. Un cœur qui s'abandonne d'abord à Dieu est la marque fondamentale de la naissance d'un vrai dirigeant. L'objectif et la vision d'un leader sont réalisés alors qu'il se trouve entre les mains du potier divin et les aptitudes naturelles du dirigeant sont révélées non seulement pour servir Dieu mais pour servir également le peuple de Dieu. Ce qui nous amène à la dernière composante du leadership est tant que guidance.


Un leader forme de nouveaux leaders

Tout comme Paul le décrit en 1 Corinthiens 12, le corps humain est un ensemble systématique bien géré d'organes et de membres afin de garantir que le corps est fonctionnel, sain et fait ce pour quoi il a été créé. Les poumons n'essaient pas d'imiter ou de devenir des reins ; le cou n'essaie pas non plus d'être le poignet. Chaque partie du corps connaît son objectif et accomplit sa propre tâche. L'église devrait fonctionner de la même manière. Le Christ est la tête et nous sommes le corps. Dieu a fourni des leaders à l'église : pas dans le but qu'ils donnent des ordres mais afin qu'ils guident ceux qui sont impliqués dans le travail de l'église dans ce monde et d'aider à former la génération future des leaders. Un dirigeant aide les gens à découvrir leur propre importance et leur rôle dans la construction du royaume. Cela entraîne l'émergence de nouveaux dirigeants et leur donne la capacité de servir Dieu selon leurs propres dons et convictions.

Le leadership mène à une destination

Nous avons eu une réflexion sur l'aptitude et la notion de guidance afin de définir notre idée du dirigeant. Considérons à présent le troisième et dernier aspect de ce ministère : avoir une destination ou un but souhaité.

Je me souviens d'une fois où l'un de mes bons amis et moi-même eurent l'opportunité de nous rendre à Soweto qui est situé à Johannesburg en Afrique du Sud, accompagnés de deux étudiants du Texas aux États-Unis. Soweto est une petite ville qui est devenue une attraction touristique grâce à sa riche histoire



profondément ancrée dans ses rues. Nous servîmes de guide durant ce voyage mais notre fierté infantile ne nous laissait pas admettre que nous ne connaissions pas les environs de Soweto autant que nous l'avions laissé croire. Nous avons donc fait ce que toute personne ferait. Mon ami sortit son smartphone et utilisa Google Maps afin de nous guider à travers la ville. Ce voyage fut en lui-même très enrichissant et intéressant. Nos invités en aimèrent réellement chaque aspect – à part lorsque nous avons dû prendre des décisions de dernière minute et que nous avons tourné dans les mauvaises rues. Après ce calvaire je me suis mis à réfléchir à la situation. Ils nous faisaient confiance parce que nous nous trouvions «à domicile». Nous avons visité toutes les attractions touristiques de Soweto de nombreuses fois depuis l'école primaire et pourtant même avec l'aide de Google Maps nous n'étions pas capables de leur donner des instructions correctes et leur montrer où il fallait qu'ils se rendent. Pourquoi en était-il ainsi ? Nous n'avions pas de destination précise en tête ni de plan bien défini afin de nous y rendre.

Pour être de vrais guides ou dirigeants nous aurions dû connaître et apprendre l'itinéraire à suivre et la destination finale afin que le voyage se déroule comme nous le désirions. Les leaders ont ainsi cette même opportunité fantastique. Les leaders ont pour tâche de mener les gens vers un but précis ou une destination bien définie. Si nous parlons de la manière de diriger du royaume alors la destination la plus mentionnée est le paradis. Nous entendons souvent les croyants dire : «Oh pasteur, j'ai tellement hâte d'être au Paradis» ou «Oh Mme Berry, j'ai tellement hâte que le Seigneur arrive». Évidemment, je désire voir le Seigneur et faire l'expérience de notre entière rédemption, ce qui sera sans aucun doute un moment merveilleux ! Mais la vie de Jésus, son ministère et tout l'Évangile montrent combien ces commentaires sont éloignés de la tâche qui nous a été confiée.

Ce contraste est visible dans un passage de l'Évangile de Luc au chapitre 24. Celui-ci relate la rencontre des deux disciples avec Jésus sur la route d'Emmaüs. Je vous encourage à trouver un moment pour vous y référer et le lire. Ce passage rafraîchissant est vraiment révolutionnaire et nous donne une idée plus précise de ce que nous avons discuté : l'aptitude du leader, la guidance du leader et la destination du leader. Après la grande perte de leur guide les deux compagnons sont décrits comme étant bouleversés, déçus et désespérés après ce dont ils avaient été témoins à Jérusalem. Jésus, dont l'identité leur était cachée, marchait à leurs côtés et les entendait discuter de tout cela comme s'il était un compagnon de voyage ordinaire. Il se peut que ces deux disciples aient abandonné leur profession à partir du moment où ils avaient entendu Jésus enseigner. Les miracles, les enseignements, l'autorité avec laquelle Jésus avait parlé avait transformé leur compréhension du plan de Dieu pour son peuple. Ils avaient cru que leur but était de devenir des citoyens d'une Israël restaurée avec le Messie, Jésus de Nazareth, régnant sur tous leurs ennemis. Mais leurs attentes et grands espoirs furent au contraire brutalement anéantis



lorsque leur Rabin fut cruellement crucifié. Personne ne pouvait sortir les deux disciples de cet abîme de désespoir. Personne à part Jésus lui-même qui les écoutait patiemment, apaisant leurs doutes, ouvrant les Écritures, les visitant ensuite chez eux pour finalement partager le pain avec eux avant que leurs yeux ne s'ouvrent enfin et le reconnaissent.

Jésus élargit leur perspective et compréhension de ce que cela signifie d'être le peuple de Dieu dans un monde brisé (SOYEZ). Jésus longea la route et ouvrit les Écritures avec eux (FAITES). Leur rencontre avec Jésus les amena même à se lever et se rendre de nouveau à Jérusalem (ALLEZ).

Il revient désormais à chacun d'entre nous de choisir notre manière de répondre à cet Évangile. Notre but en tant que dirigeant est notre héritage moral. Nous sommes appelés à « aller et faire des disciples à l'image du Christ dans toutes les nations » avec la puissance et l'autorité qu'il nous a données. Notre héritage est l'émergence de nouveaux croyants entrant dans un royaume paradisiaque: un royaume qui est ici sur terre à l'image du Ciel, peuplé d'une multitude de gens qui suivent les principes de ce royaume.

Le leadership sera toujours un sujet populaire dans la société. Les experts revisiteront et réinventeront constamment les principes qui en découlent afin de changer ou de s'adapter aux nouvelles modes culturelles et aux événements à l'échelle mondiale. Mais la notion d'un leader serviteur telle que décrite dans la Bible et centrée sur le royaume se basera toujours sur deux principes dont Dieu est convaincu qu'ils changeront le monde et retentiront dans les siècles futurs: aimer Dieu de tout notre cœur, âme et esprit et aimer notre prochain. Mes frères et mes sœurs, voilà le type de dirigeant que vous et moi sommes appelés à devenir.

La notion d'un leader serviteur telle que décrite dans la Bible et centrée sur le royaume se basera toujours sur deux principes dont Dieu est convaincu qu'ils changeront le monde et retentiront dans les siècles futurs : aimer Dieu de tout notre cœur, âme et esprit et aimer notre prochain.



CHAPITRE 2

Vos premiers pas: Savoir pourquoi tu es leader


Odily Díaz

Odily Díaz est la coordinatrice auprès de la jeunesse du champ central et la coordinatrice de l'académie auprès de la jeunesse de la région Méso-Amérique servant à San Salvador dans le pays d'El Salvador. Elle est passionnée par le ministère auprès de la jeunesse car elle peut observer Dieu en train de transformer les vies des jeunes lorsque l'opportunité de servir leur est donnée. Le développement des leaders est également l'opportunité d'utiliser nos aptitudes et talents au service du ministère auprès de la jeunesse.

L'empreinte de Wesley

Les agressions physiques. Les dangers du voyage. Les vols. Les meurtres. Les différences entre classes sociales. L'alcoolisme. La prostitution. Les bagarres de rues. Ces mots illustrent les réalités difficiles de la plupart de nos sociétés mais décrivent également l'Angleterre de John Wesley¹. Ces mots d'introduction ressemblent sans doute plus à une liste que nous utiliserions afin de lancer une discussion sur l'évangélisation plutôt que sur le développement des leaders. Nous nous poserions d'abord la question : comment pouvons-nous aider ceux qui s'adonnent à ce genre d'activités à entendre la Bonne Nouvelle de l'Évangile ? John Wesley y remédia en prêchant un message de piété puissant et rafraîchissant. Son message qui n'avait pas été entendu depuis longtemps se basait sur le salut, la foi, la piété et les bonnes oeuvres. Le prêche passionné de Wesley prônant la transformation sociale généra une grande moisson – mais pourquoi devrions-nous nous intéresser à ceci dans un livre sur le développement des leaders ? Parce que son action engendra un réveil spontané qui se transforma ensuite en un mouvement qui changea le cours de l'histoire grâce à son système de développement des leaders.

C'est lorsque ce mouvement s'élargit que Wesley établit alors un système de sociétés, de classes et de groupes. Ceux-ci apportèrent un soutien mutuel à leurs membres mais ils servirent également de méthode disciplinaire pour les leaders qui n'accomplissaient pas ce qui leur était demandé en tant que membres de la société. La progression rapide et inédite des sociétés méthodistes d'Angleterre généra un besoin pour les laïcs d'aider à diriger le mouvement. John Wesley établit alors un système afin d'organiser les classes dans toutes les villes, déléguant le travail pastoral à ces serviteurs passionnés du Seigneur.



Wesley fut lui-même un pasteur passionné par le travail du Seigneur et il enseigna à ces dirigeants laïcs le ministère pastoral ainsi que les études bibliques. Il évaluait en règle générale leur travail ainsi que leur personnalité, leur donnait ensuite une lettre ou une carte valable trois mois qu'il pouvaient garder sur eux confirmant leur statut de pasteur. Wesley redécouvrit le travail, la mission, l'amour, la compassion, l'engagement et la vie des premiers chrétiens. En dédiant sa vie au service de Dieu et du Sauveur et en utilisant ce système Wesley répondit aux besoins de ceux pour qui Jésus lui-même était venu : les nécessiteux.

De plus, Wesley démontra ainsi qu'il souhaitait véritablement établir un système de leadership visant à initier les laïcs au service pastoral. Ce processus de discipulat comprenait l'appel, la préparation et l'envoi de ces gens laïcs de par le monde, multipliant ainsi le nombre des leaders serviteurs pouvant alors répondre aux grands besoins spirituels et sociaux des groupes et des classes.

Cette pratique procura à l'église un système de développement holistique qui accomplit ceci :

1. Il procura une forme biblique de soin pastoral basé sur l'amour.
2. Il entraîna l'émergence des leaders laïcs déterminés qui s'aimaient et priaient les uns pour les autres.
3. Il fut bénéfique à l'évolution holistique par le biais de l'étude de la Parole de Dieu.
4. Il renforça le sentiment d'appartenance et la vie en communauté.
5. Il aida les gens à se responsabiliser les uns les autres, favorisant une vie de transparence et de sainteté dans les relations sociales.

Nous avons toujours reconnu l'importance de la préparation théologique, sociale et spirituelle au cours de notre grande histoire par le biais de l'enseignement et de l'apprentissage. Les leaders sont encouragés à bien faire attention à non seulement diriger les autres mais de former également des disciples afin qu'ils continuent ce travail parmi les plus jeunes et les adolescents.

Il est important au cours de notre discussion sur le développement des leaders de s'assurer que nous avons plusieurs principes fondamentaux en place. Ces principes encadrent nos propres pratiques des leaders mais nous aident également à procurer un espace et à offrir des opportunités aux plus jeunes et aux adolescents de se développer en tant que dirigeants. Nous allons observer le rôle du soin pastoral, de l'importance de voix diverses et les éléments formant un environnement accueillant.

Au final nous devons pleinement prendre conscience de l'importance « d'enseigner pour la vraie vie », une phrase que l'on voit apparaître de plus en plus ces dernières années. Des études révèlent qu'une éducation réussie n'est pas seulement faite de concepts ; cette éducation doit comporter des expériences et des pratiques qui auront pour but de développer les aptitudes des élèves. Il est donc impératif qu'un processus défini existe par lequel la connaissance théorique, technique et pratique puisse être impartie aux dirigeants novices afin qu'ils soient formés adéquatement et envoyés auprès d'autres jeunes de leur société afin de les servir.

Le soin pastoral

Félix Ortiz définit le soin pastoral comme étant « le travail de l'église dans un espace singulier »². En d'autres termes, vous et moi devons répondre aux besoins de la jeunesse dans leur propre cadre, communauté et contexte. La JNI est réputée pour être aussi internationale que les nombreux pays qui la composent. Voilà donc la grande aventure du ministère qui devient alors une responsabilité. Comment notre espace singulier impacte-t-il le travail que nous faisons ? De quelle façon les individus de notre groupe de jeunes influencent-ils la manière dont nous accomplissons ce travail ? Si notre ministère auprès de la jeunesse n'est pas modulé par ceux qui font partie de notre groupe de jeunes cela prouve alors que nous ne prenons pas la tâche du soin pastoral au sérieux. Nous devons connaître les jeunes assez intimement pour être en mesure de reconnaître les talents que Dieu leurs a donnés, même s'ils n'en sont pas encore eux-mêmes conscients, avant de nous investir en eux et de les aider à devenir dirigeants.

Nous prenons Jésus comme modèle idéal dans son travail pastoral pour ses disciples. Jésus cherchait continuellement à faire évoluer les gens. Il les conseillait, marchait avec eux, les servait et était une réelle inspiration pour ceux qui le suivaient. Il s'investit aussi fidèlement dans son travail pastoral parce que sa vocation était parfaitement claire. Jésus n'affirmait pas être un bon fils même s'il l'était. Il n'affirmait pas être un bon dirigeant ou un bon prêcheur même s'il excellait dans ces deux rôles. Il n'affirmait pas être un bon docteur même s'il soignait par le biais de miracles. Il n'affirmait pas être un bon professeur même si sa façon d'enseigner était extraordinaire. N'est-ce pas intéressant que Jésus utilisait le nom de « berger » lorsqu'il devait se décrire ?

Nous devons connaître les jeunes assez intimement pour être en mesure de reconnaître les talents que Dieu leurs a donnés, même s'ils n'en sont pas encore eux-mêmes conscients.

Moi, je suis le bon berger ; je connais mes brebis et mes brebis me connaissent, tout comme le Père me connaît et que je connais le Père. Je donne ma vie pour mes brebis. J'ai encore d'autres brebis qui ne sont pas de cet enclos. Celles-là aussi, il faut que je les amène ; elles écouteront ma

voix, ainsi il n'y aura plus qu'un seul troupeau avec un seul berger. (Jean 10.14-16)

Ce passage prend encore plus d'importance dans ma propre langue, l'espagnol, car nous utilisons le même mot pour «berger» et «pasteur». Une des professions les plus respectables est celle de pasteur mais beaucoup parmi nous rejettent l'appel pastoral de Dieu dans nos vies. Nous pouvons tous observer des jeunes, à l'intérieur tout comme à l'extérieur de l'église, qui ont besoin de quelqu'un qui puisse les aimer, les guider, les enseigner et les encourager. Mais nous attendons bien souvent que quelqu'un d'autre entreprenne cette tâche pastorale. Nous avons nos propres responsabilités et priorités et nous avons mille et une excuses expliquant notre refus de nous impliquer. Mais il n'y a pas de raison assez bonne pour justifier le rejet d'un tel appel de Dieu.

Cet appel pointe parfois vers un ministère professionnel et d'autres fois cela ressemblera plus au ministère des laïcs de John Wesley. Nous recevons tous l'appel de nous atteler au soin pastoral, d'aimer et de prendre soin de notre prochain: «Mais vous, vous êtes un peuple élu, une communauté de rois-prêtres, une nation sainte, un peuple que Dieu a pris pour sien, pour que vous célébriez bien haut les œuvres merveilleuses de celui qui vous a appelés à passer des ténèbres à son admirable lumière» (1 Pierre 2.9).

Jésus est un pasteur modèle pour nous du fait qu'il connaissait tellement bien son troupeau. Les leaders auprès de la jeunesse et les pasteurs connaissent très bien leurs jeunes et essaient constamment de trouver la bonne façon de les guider. Mais nous devrions toujours être des livres ouverts afin que nos disciples puissent nous connaître tels que nous sommes réellement. Jésus donna sa vie pour son troupeau et nos enfants et nos adolescents ont besoin de gens qui sont également prêts à faire des sacrifices pour eux.

Accueillir des voix diverses

Avant de parler de l'importance de la diversité voyons ce que nous entendons d'abord par le mot «accueillir» qui est plus compliqué qu'on ne le pense. Il est absolument impossible de développer des leaders si nous gérons tous les aspects du ministère auprès de la jeunesse avec une main de fer. Nous devons montrer une volonté d'accueillir d'autres personnes et de leur permettre d'apprendre à nos côtés. Cette notion est importante pour les leaders auprès des adultes mais bien plus encore pour nos dirigeants auprès de la jeunesse.

Le but premier du développement du ministère auprès de la jeunesse est de permettre aux jeunes d'évoluer spirituellement. Nous désirons qu'ils apprennent à vivre et à penser comme Jésus. Nous voulons que leur foi se reflète dans leurs comportements, leurs connaissances et les relations qu'ils partagent avec Dieu, eux-mêmes, les autres, leur communauté et le monde qui les entoure. Ce qui



caractérise une personne mature en Christ peut se voir par les connaissances acquises, les convictions qui ont été internalisées et les comportements choisis. Les jeunes de nos ministères bénéficieront d'une relation forte et enrichissante avec Dieu, leurs dirigeants et leurs familles si nous nous concentrons sur ce point. Ils prospéreront à leur tour dans leurs vies personnelles. Comme nous l'avons précédemment mentionné l'éducation variée est la plus bénéfique lorsque celle ci donne l'opportunité de la mettre en pratique. Nous devons être accueillants et inviter les jeunes et d'autres adultes à rejoindre le leadership.


Cela semblera parfois très risqué mais je pense que les leaders ont besoin de prendre des risques avec certains jeunes qui sont encore en train de grandir et d'être formés. Cela devrait être fait sous supervision bien sûr, en se tenant toujours à leurs côtés. Nous devons créer les opportunités de pouvoir développer d'autres personnes tout au long de notre parcours. J'ai entendu certains dire: «J'ai dû travailler dur pour y arriver, ils devraient donc faire de même». Cela n'est pas très accueillant. Nous ne devrions pas être égoïstes. Nous devons aider, promouvoir et soutenir les jeunes dirigeants afin qu'ils puissent se développer de toutes les façons possibles. Ne laissons pas de place en nos cœurs pour la peur, la peur que les jeunes dirigeants nous chassent et prennent notre place! Ce n'est sain pour personne et souvent sans fondement. Nous avons toujours besoin des leaders serviteurs au sein de l'église! Le leadership est la ressource principale du ministère auprès de la jeunesse. C'est en dirigeant généreusement et en faisant de la place afin que d'autres puissent diriger que votre vie devient le meilleur outil pour former les autres. Ce que vous êtes est essentiel afin de faire bénéficier les jeunes du type de leadership dont ils ont besoin.

Accueillir d'autres dirigeants au sein du ministère ne les aide pas seulement mais nous aide aussi. Comme dans toute profession, il est nécessaire d'atteindre un certain niveau de compétences afin de faire du bon travail. Nous devons avoir un niveau adéquat de connaissances, de convictions, d'aptitudes, de comportements et de valeurs afin de bien faire le travail du ministère. Le plus dur dans tout travail est d'apprendre ce que nous ne savons pas encore. Un dirigeant auprès de la jeunesse doit cependant savoir ce qu'il doit apprendre afin de progresser en tant que leader.

Apprendre ce que nous ignorons est bien plus facile lorsque des voix diverses sont accueillies au sein de notre ministère. Faites en sorte de travailler avec une équipe de gens aux connaissances et niveaux d'expertise différents des vôtres afin que vous puissiez aborder un grand nombre de sujets, de raisonnements et d'idées et renouveler ainsi votre ministère. Laissez leur passion contribuer au travail qui se fait.

Apprendre ce que nous ignorons est bien plus facile lorsque des voix diverses sont accueillies au sein de notre ministère.

Reconnaissez la valeur de chaque membre de votre équipe et déléguez des responsabilités à chacun



d'eux. Priez pour ceux que vous désirez voir rejoindre votre équipe qui d'après vous ont les aptitudes et talents dont vous avez besoin. Invitez-les à travailler avec vous dans le ministère après un temps de prière et d'observation. Si vous voyez qu'ils sont intéressés, préparez un programme afin de les aider à évoluer ou donnez-leurs plusieurs choix de formation afin qu'ils puissent devenir plus efficaces dans leur travail. Ouvrez-vous à eux. Allez les chercher. Accueillez-les. Faites de la place pour les nouveaux dirigeants afin qu'ils puissent apprendre et s'exercer.

Pour conclure ce segment j'aimerais vous faire noter qu'il n'est pas surprenant que plus il y a de voix autour de la table et plus il y a de chance que des désaccords naissent. Pour autant, ne craignez pas le conflit. Priez et Dieu vous donnera la sagesse de faire face et de rediriger ces conflits vers ce qui est pour le mieux. Faites en sorte que tous les membres de votre équipe s'impliquent pleinement dans la vision et les objectifs définis afin que ceux-ci soient accomplis. Évaluez constamment le travail afin de vous assurer que vous êtes dans la bonne voie. Vous verrez rapidement toute la richesse qui apparaît au sein de votre ministère grâce à cette diversité.

Créer un environnement accueillant

Nous devons faire en sorte que ceux que nous avons accueillis soient mis au défi, qu'ils se sentent libres d'essayer de nouvelles choses, de recevoir et de donner leur avis et qu'ils soient en globalement capables d'évoluer en tant que dirigeant. En tant que dirigeants impliqués dans la formation d'autres leaders, nous devons nous assurer que l'environnement dans lequel ces dirigeants évoluent se définisse par les huit éléments suivants.

L'amour

La motivation première du dirigeant auprès de la jeunesse devrait être l'amour (Jean 13.34-35). Cela signifie aimer nos jeunes quoi qu'ils fassent. Lorsque les jeunes se sentent protégés et aimés, ils répondent avec le même amour et en imitant notre témoignage. L'impact que nous créons dans tous les aspects de leur vie est un investissement puisqu'ils incarnent et suivent l'exemple de leurs dirigeants en aimant leur prochain comme eux-mêmes. L'amour est la fondation grâce à laquelle vous pourrez construire une forte amitié avec vos jeunes. Cela leur permettra d'être à l'aise lorsqu'ils deviennent dirigeants pour la première fois. L'amour les incitera à vous croire lorsque vous exprimez votre confiance en leurs aptitudes. Essayez de les atteindre au cœur afin qu'ils vous fassent confiance et ne vous considèrent pas seulement comme un leader mais comme un ami qui sera là lorsqu'ils en auront besoin.


L'encouragement

Encourager les jeunes est non seulement contagieux mais cela les mobilise aussi. Un dirigeant auprès de la jeunesse doit mettre les jeunes au défi de suivre fidèlement le Christ mais aussi les encourager à servir Dieu avec un cœur reconnaissant et répondre à l'appel de Dieu dans leurs vies. Travaillez avec eux afin qu'ils puissent se lancer dans ce voyage de développement en tant que dirigeant et réaliser pleinement cette vocation. Dites-leur combien vous appréciez leur service à l'église, leur dévouement et soutien et encouragez-les à donner encore plus, permettant ainsi d'obtenir d'autres opportunités de service. Cela fera vraiment une différence dans leur vie.

Il n'y a pas si longtemps un des élèves de l'académie du ministère auprès de la jeunesse de la région a terminé ses études et reçu son diplôme. Cet élève est quelqu'un d'extraverti qui aime plaisanter et s'amuser tout en restant professionnel. J'eus le privilège d'enseigner l'une des classes qu'il suivit et il m'avoua qu'il pensait que son manque de sérieux était un frein à sa vocation pastorale et son rôle de dirigeant. J'essayais de l'encourager tout en discutant avec lui de son ressenti. Il y a deux semaines environ, il m'annonça qu'il avait été appelé à être pasteur dans une église. Il pensait vraiment ne pas être pris au sérieux au vu de sa personnalité et de son tempérament alors ce fut une vraie joie d'entendre l'enthousiasme dans sa voix ! Il sert à présent le Seigneur en tant que pasteur, enseignant, prenant soin de son troupeau et étant constamment conscient que Dieu le forme afin qu'il puisse prendre soin des autres.

La personnalité

Selon D. L. Moody, « la personnalité est ce que vous êtes dans l'obscurité »³. Dieu appelle et élève les leaders auprès de la jeunesse afin de les utiliser pour réaliser ses projets. Il est important pour eux de savoir que nous ne pouvons pas donner aux autres quelque chose que nous ne possédons pas nous-mêmes en premier. Ignorer la notion de personnalité est laisser la fondation de notre ministère à l'abandon. Voilà pourquoi Dieu passe tellement de temps à préparer ses fidèles. Cela demanda 13 ans à Dieu pour préparer Joseph à devenir le second-en-chef de toute l'Égypte. Dieu investit 80 ans à préparer Moïse à mener les enfants d'Israël hors d'Égypte et trois ans à préparer Saul de Tarse au travail post-universitaire en Arabie avant de l'envoyer comme apôtre. Dieu nous formera tout au long de notre parcours. Il arrive parfois que nous nous retrouvions dans des endroits qui donnent l'impression de ne rien avoir à faire avec notre ministère ou qui ne pourraient pas être utilisés par Dieu pour quoi que ce soit. Dieu peut cependant utiliser toute expérience ou circonstance afin de modeler notre personnalité si nous l'abandonnons à lui pour l'accomplissement de ses projets. Encouragez- donc les leaders auprès de la jeunesse à être patients dans ce processus afin de voir leur personnalité modelée.



Le ministère sans personnalité ne se réduirait qu'à être une activité religieuse ou pire encore, un « business » religieux. Les pharisiens appelaient leur activité « ministère » mais Jésus le considérait comme une hypocrisie. Il savait que leur réputation leur importait plus que leur personnalité et qu'ils étaient plus avides de compliments de la part des autres plutôt que de l'approbation de Dieu⁴.

L'intégrité

L'intégrité est similaire à la personnalité. Le mot « intégrité » partage la même racine latine que le mot « totalité » et englobe la personne toute entière. Tout comme nous parlons de chiffres entiers, nous pouvons également dire d'une personne qu'elle est entière, indivisible. Une personne intègre vit de manière juste, n'est pas divisée et n'agit pas différemment selon les circonstances. Une personne intègre agit de la même façon, qu'elle soit toute seule ou entourée de gens. Dans le Sermon sur la Montagne Jésus parle aux gens de l'intégrité comme étant ceux au « cœur pur » (Matthieu 5.8).

Faites en sorte que tous les leaders, les leaders adultes et les leaders plus jeunes, respectent un haut niveau d'intégrité. Responsabilisez-les afin de mettre l'accent sur l'importance d'être la même personne en privé et en public. Cette forme de discipline aidera aussi à former les leaders auprès de la jeunesse afin qu'être responsable devienne un aspect incontournable de leur rôle.

Le respect

Les jeunes doivent nous respecter si nous désirons les aider à évoluer en tant que dirigeant. Si les jeunes nous doivent le respect ils doivent également savoir que nous les respectons. Tenez-vous prêts à écouter les jeunes sans les interrompre. Faites-leur savoir qu'ils sont importants à nos yeux. Portez attention aux choses auxquelles ils s'intéressent. Écoutez leurs idées et leurs opinions et prenez-les au sérieux. C'est en les écoutant que les plus jeunes et les adolescents auront envie de communiquer avec nous, être à l'écoute permet à un respect mutuel de se développer.

L'investissement

Vos dirigeants adultes et ceux auprès de la jeunesse donnent de leur personne et de leur temps afin de servir et d'évoluer dans leur rôle. Apprenez à investir en eux. Vous n'avez pas besoin d'être milliardaire pour y arriver – vous serez surpris de voir jusqu'où la formation, le mentorat et les sessions de coaching peuvent vous amener. La pratique du leadership sur le terrain vous apportera beaucoup mais les moments un peu plus formels de mentorat et de formation auront un grand impact sur vos leaders.

Le service

Les leaders chrétiens doivent tous être des leaders serviteurs. Un dirigeant auprès de la jeunesse doit montrer l'exemple et apprendre à servir de la même manière que Jésus. Jésus dit «le Fils de l'homme n'est pas venu pour se faire servir, mais pour servir» (Matthieu 20.28). Cela signifie que nous ne devrions pas nous soucier autant de nos propres besoins mais plutôt de ceux des autres, nous ne devrions pas demander du temps aux autres mais devrions plutôt offrir le nôtre et tout cela sans s'attendre à aucune reconnaissance.

La gratitude

Malgré le fait que nous ne dirigeons pas en s'attendant à de la reconnaissance, nous devrions faire preuve de rapidité en exprimant notre gratitude à ceux qui nous dirigent. Remerciez-les toujours pour leur service. Prenez conscience de leurs accomplissements. Faites-leur part de vos observations en privé. Un de mes professeurs du dirigeant nous fit réaliser que nous commençons toujours par complimenter ce que quelqu'un a fait avant d'ajouter le mot fatidique «mais...». Par exemple: «Carlos, tu as très bien joué dimanche. Je veux te féliciter pour un jeu vraiment impeccable, mais ne porte plus ce pantalon s'il-te-plaît. Souviens-toi que tu diriges les jeunes et que l'image que tu donnes est importante». Personne de sensé n'accepterait un tel compliment à double-tranchant. Vous devriez complimenter ou bien reprocher mais ne pas faire les deux en même temps dans le but d'atténuer vos critiques. Nous devons reconnaître les points positifs tout en étant honnêtes avec notre équipe de telle façon que personne ne s'offense et que tous comprennent que vous faites cela pour leur bien et celui de l'équipe.

La philosophie du leadership pastoral

Il est maintenant essentiel, après avoir eu cette réflexion sur les éléments fondamentaux propices au développement des leaders, que vous établissiez votre philosophie du leadership pastoral. Cette dernière vous permet de décrire les valeurs de base que vous utiliserez afin de développer votre modèle de développement des leaders auprès de la jeunesse. Cela devrait illustrer ce que vous considérez comme important, à savoir:

- une perspective théologique du dirigeant auprès de la jeunesse
- une vision de soi et de la réalité
- une vision de la connaissance
- une vision des gens du point de vue théologique et philosophique
- une vision de l'enseignement et de sa nature
- le rôle du dirigeant

- la place des leaders auprès de la jeunesse dans le ministère global de l'église

En résumé une philosophie du dirigeant pastoral répondra aux questions «pourquoi avez-vous donc besoin d'un ministère auprès de la jeunesse?» et «qu'est-ce qui guide vos stratégies de développement du dirigeant auprès de la jeunesse?» Cette philosophie du dirigeant pastoral change selon le contexte, la vision, la formation du dirigeant et la taille de la congrégation. D'autres éléments apparaîtront selon le contexte social spécifique.


Conclusion

En poursuivant la lecture de ce livre vous serez mis au défi dans des cercles de développement des leaders qui s'élargissent continuellement en commençant par la gouvernance de soi: «Un équilibre délicat que le dirigeant doit gérer est celui de diriger les autres tout en se gouvernant soi-même. Bien des experts du dirigeant questionnent en effet l'aptitude d'une personne à diriger les autres et à guider les gens lorsqu'ils n'ont pas la capacité de pratiquer la gouvernance d'eux-mêmes dans leurs vies et leurs objectifs personnels»⁵.

Lorsque nous dirigeons les gens certains ne se souviendront pas forcément de ce que nous avons dit lors de groupes de travail ou de discussions mais ils se rappelleront certainement du fait que vous étiez désorganisé ou mal préparé. La citation précédente nous appelle à mener une réflexion sur notre capacité à mener les autres. Sommes-nous disciplinés? Décidons-nous de poursuivre certains objectifs personnels et faisons-nous en sorte de les accomplir? Nous devons en tant que dirigeants viser à mener une vie juste, rester maîtres de nous-mêmes, savoir comment gérer nos emplois du temps et comprendre pleinement la raison derrière nos actions.

C'est en ayant ces disciplines en place que nous pouvons rester concentrés sur l'appel de Dieu dans nos vies qui consiste à servir les enfants et les adolescents. Si nous dévions de cette voie, nous aurons échoué tout en construisant un royaume sans conséquence car Dieu n'y sera pas présent. Il est écrit en Romains 11.29 «car les dons de la grâce et l'appel de Dieu sont irrévocables». Nous ne pouvons le nier, Dieu est la force qui nous bouge et nous pousse à accomplir notre objectif qui est de rechercher la transformation des vies que Dieu nous a confiées.

Un ministère au long-terme s'accomplit par la gouvernance de soi qui nous permet de reconnaître ce qui est important: d'abord dans nos vies personnelles mais également dans nos familles, le ministère et tous les aspects de la vie. Pour qu'un ministère soit un succès et reste fiable il est nécessaire de créer des liens durables. Il n'y a pas de meilleur programme ou activité dans lequel vous investir que celui de votre équipe des leaders, d'échanger avec eux et de placer



votre confiance en eux. Ne recourez pas à la peur afin d'affirmer votre autorité. L'autorité bien méritée sera une récompense pour chacun.


Les prochains chapitres remettront également en question la manière dont nous travaillons avec tous les leaders de l'église. Un ministère sain auprès de la jeunesse nécessite la participation du pasteur et des leaders de l'église. C'est un vrai défi mais certains projets demandent l'implication de la congrégation toute entière. Il est indispensable d'avoir de la crédibilité et d'inspirer de la confiance parmi les leaders auprès de la jeunesse et le reste de vos dirigeants. Soyez créatifs et invitez-les à se familiariser avec vos projets. Je vous encourage à prendre l'initiative. Il a été démontré que les leaders d'une église veulent entretenir une bonne relation avec les leaders auprès de la jeunesse mais qu'ils ne savent souvent pas par où commencer.

Un bon outil à utiliser dans le processus du développement d'une bonne relation avec ces autres dirigeants est le service. Commencez par découvrir comment vous rapprocher et les soutenir dans ce qu'ils entreprennent. Entretenez une bonne relation avec vos dirigeants. Il est important d'avoir une communication naturelle avec votre pasteur, vos collègues et les leaders de votre congrégation. Apprenez à les considérer comme une ressource de votre propre ministère.

Le but de tous ces principes du dirigeant est finalement de nous aider à mener nos jeunes vers le développement des leaders de manière plus fidèle. Être dirigeant ne signifie pas faire le travail des autres. Si vous vous souvenez de Moïse avant qu'il ne reçoive le conseil de Jéthro (Exode 18.14), Moïse faisait tout pour tout le monde. Moïse servait le peuple mais diriger implique de travailler avec les autres afin de les aider à apprendre comment faire quelque chose de par eux-mêmes. C'est ce que fit Moïse après avoir suivi le conseil de Jéthro (Exode 18.21-22) et ce que Jésus fit lorsqu'il envoya les douze apôtres puis les soixante-dix.

Nous pouvons observer Dieu susciter des leaders afin d'accomplir ses projets tout au long de l'Écriture. Nous pouvons également noter comment Jésus investit de son temps en formant et en éduquant les leaders qu'il avait Lui-même rassemblés. Jésus est venu pour réconcilier l'humanité et Dieu mais Il choisit également de former des leaders qui allaient continuer la tâche d'amener l'amour de Dieu et la réconciliation à travers le monde. Jésus savait qu'il s'en retournerait vers le Père et que ces dirigeants étaient formés afin de développer l'église primitive.

Le modèle de Jésus est notre modèle. Jésus n'exerçait pas son ministère envers et pour ses disciples, Il les invita et accomplit le ministère avec eux. Si nous voulons appliquer ce modèle à notre contexte ministériel nous devons alors nous assurer que nous invitons les jeunes et les adolescents et exerçons le ministère avec eux plutôt qu'envers ou pour eux. Jésus utilisait toujours des



leaders afin d'accomplir son travail et si nous désirons suivre son exemple, il est temps d'arrêter de tout faire nous-mêmes. Nous devons plutôt investir notre temps dans l'identification et la formation des leaders.

Dieu désire que nous utilisions le modèle de gouvernance que Jésus nous a donné. Il a hâte que nous nous débarrassions de nos prétextes, nos faux-semblants et nos masques. Vous n'avez pas besoin de faire semblant d'être quelqu'un d'autre — le sang, la grâce, le pardon, l'amour et la puissance de Jésus sont les seuls éléments dont vous avez besoin. Les jeunes et les adolescents ont besoin des leaders étant prêts à laisser leur vie devenir un livre ouvert, de partager leurs foyers et leurs cœurs. Ils ont besoin d'hommes et de femmes, d'adultes et de jeunes adultes désireux de montrer leurs cicatrices afin de guérir d'autres personnes, désireux d'être ouverts dans l'amour afin que d'autres âmes soient sauvées, désireux enfin d'être vulnérables et de donner leurs vies aux autres.

Jésus n'exerçait pas son ministère envers et pour ses disciples. Il les invita et accomplit le ministère avec eux.

La jeunesse est la première de nos valeurs en tant que Jeunesse Nazaréenne Internationale. Les jeunes ont de l'importance et sont nécessaires à la poursuite du travail que notre Seigneur Jésus Christ nous a assigné. J'ai récemment entendu une amie dire quelque chose que j'ai vraiment aimé: «Nous éduquons et faisons confiance à la génération qui éduquera et fera confiance à nos enfants.» Je pense qu'elle a raison! C'est à nous de jouer pleinement notre rôle pour l'avenir de l'église et du monde.

CHAPITRE 3



La gouvernance de soi: Investir dans notre propre développement en tant que dirigeants

Kat Wood

Kat Wood est co-pasteur de la région du Greater Manchester au Royaume-Uni. Elle aime le ministère auprès de la jeunesse car elle adore voir les jeunes gens s'impliquer en Dieu. Kat pense que les bons dirigeants devraient avoir en tête d'aider à former, faire évoluer et faire confiance à la prochaine génération des leaders afin qu'ils puissent servir l'église d'une façon qui est fidèle à ce qu'ils sont en Christ.

Avant de commencer, j'aimerais vous parler un peu de moi. Mon mari Joseph et moi avons deux enfants, Evelyn qui a cinq ans et Miriam qui en a presque deux et une chienne un peu folle du nom de Dixie. J'ai grandi au sein de l'église. J'ai fréquenté une l'église baptiste avec mes parents jusqu'à l'âge de deux ans avant de déménager dans une autre ville à environ une heure de là. C'est là que mes parents ont découvert l'Église du Nazaréen. Il n'y avait pas d'église baptiste dans leur nouveau quartier alors après s'être référés à leur ancien pasteur afin d'être sûr que les nazaréens ne faisaient pas partie « d'une sorte de secte bizarre, » ils commencèrent à se rendre à l'Église du Nazaréen en bas de la colline où ils habitaient. Nous en avons toujours fait partie depuis.

C'est lorsque j'avais environ seize ans que je décidai que l'église n'était pas pertinente pour moi. Je décidai que je pouvais croire en Jésus et Dieu et continuer de faire tout ce que je voulais et ce que mes amis faisaient et que l'église n'avait pas besoin de faire partie de ma vie. Je me persuadai moi-même que la Bible était démodée et que tous les « tu dois faire » et « tu ne dois pas faire » n'avaient plus d'importance. J'avais seulement besoin de croire en Dieu et croire que Jésus était mort pour moi. La vérité est que je ne désirais pas livrer mon être, ma vie et mon « tout » à Dieu alors je passai les quatre années suivantes à vivre ma vie comme je l'entendais — à savoir du sexe, de la drogue et du rock'n'roll et aucun engagement dans quoi que ce soit de « chrétien ».

Mais c'est après ces quatre années vécues à ma façon que je m'abandonnai finalement et permis à Dieu d'entrer dans ma vie. Je réalisai que cela devrait signifier quelque chose de dire que je croyais en Dieu, que j'acceptais son amour pour moi et que j'acceptais que Jésus, son Fils, soit mort pour moi. Je savais qu'il fallait que je prenne ce en quoi je croyais au sérieux. Il était nécessaire de laisser mes croyances me modeler parce que lorsque vous avez une vraie rencontre avec le Christ, votre vie ne devrait alors ressembler en rien à la précédente. Je me rendis de nouveau à l'église et était déterminée à m'impliquer pleinement dans cette vie et dans le ministère. Durant les 12 mois qui

suivirent j'entendis, je compris et accepta enfin l'appel de Dieu dans ma vie de devenir pasteur. Je m'inscrivis à une formation de théologie et d'études pastorales au Nazarene Theological College (NTC) de Manchester au Royaume-Uni. C'est alors que tout commença.

Une des vérités essentielles dans la manière de diriger est la gouvernance de soi. Si notre aspiration est de bien diriger, nous devons alors être des personnes à la personnalité bien définie, nous devons trouver le moyen de nous investir en nous-mêmes, savoir qui nous sommes en Dieu et avoir la volonté de trouver le temps de s'arrêter momentanément afin de réfléchir à la façon dont nous dirigeons. Trouver les meilleurs moyens d'amener les jeunes à s'impliquer dans le développement des leaders n'est pas de leur ressort mais bien du nôtre.

Ce qui va suivre dans ce chapitre fait partie de ce que j'ai appris sur la gouvernance de soi durant mon temps passé dans le ministère. J'espère que cela vous aidera durant votre exploration de ce que cela signifie de diriger et de développer des leaders novices dans votre entourage.

Intégrité

La personnalité compte.

Dans le cadre de ma formation de pasteur au NTC, j'ai effectué un stage à l'église du Nazaréen de Longsight à Manchester durant trois ans et demi. Une des mes responsabilités lors de ma deuxième année était de rendre visite à une femme qui ne pouvait sortir de chez elle et ne pouvait donc que très rarement se rendre aux réunions d'église. Un jour lors de ma rencontre hebdomadaire avec ma supérieure, elle me demanda si j'avais été voir cette femme. Je lui dis que j'avais essayé de la joindre pas téléphone afin de convenir d'une heure propice mais que je n'avais jamais réussi à lui parler, que j'avais alors envoyé une note par la poste et que je réessayerais de nouveau la semaine d'après. La vérité est que je ne l'avais appelé qu'une fois, ne laissant sonner que quatre ou cinq fois avant de raccrocher. Je comptais la rappeler mais ne l'avais pas fait. Je comptais me rendre à son appartement mais ne l'avais pas fait. Je comptais lui envoyer une note par la poste mais ne l'avais pas fait. C'est en rentrant chez moi ce soir-là que j'écrivis enfin un mot et le mis à la poste le lendemain au cas où ma chef vérifierait si je l'avais bien fait. J'avais quand même fait cela plus pour me couvrir que par réelle intention de prendre soin de cette femme à qui je devais rendre visite. C'est cet incident qui me fit réaliser que j'avais un problème d'intégrité — que je n'étais pas quelqu'un d'honnête. Je me répétais constamment que ce n'était pas grave, que je ne mentais pas par malice afin de mettre les gens dans le pétrin ou que je ne faisais pas circuler des rumeurs vicieuses. Je ne racontais que de « petits » mensonges ou mentais par omission afin de protéger ma réputation ou de m'éviter des ennuis. Cette réalisation me troubla fortement. Je me retrouvais là, en formation pour devenir pasteur et je n'étais pourtant pas quelqu'un à qui l'on pouvait faire confiance pour dire la

vérité. C'est depuis ce temps que je me suis assurée d'être honnête avec les gens. Lorsque j'oublie quelque chose, je présente des excuses plutôt que d'inventer une explication. Si je n'ai pas tenu parole concernant une responsabilité quelconque, je dis pardon plutôt que de ne révéler qu'une moitié de vérité afin de me disculper, j'assume le fait que je n'ai pas tenu mes engagements et j'essaie ensuite de remédier à la situation. L'intégrité, votre personnalité, sont des éléments très importants du dirigeant.

Nous utilisons une série de livre par Tim Elmore dans notre initiative de développement du dirigeant intitulée «Habitudes» comme point central de notre relation de mentorat qui est fondamentale dans le développement de nouveaux dirigeants. Ces livres utilisent une série d'images afin de nous enseigner les habitudes et attitudes à acquérir en tant que dirigeant. La première image du premier livre est un iceberg. Elmore utilise cette illustration parce que 90% d'un iceberg est immergé. Il dit que : «L'iceberg représente votre façon de diriger. Les 10% au-dessus du niveau de l'eau représentent vos compétences. Les 90% en dessous du niveau de l'eau représentent votre personnalité. C'est ce qui est immergé qui fait couler le bateau»². Je pense que nous pouvons tous penser à au moins un leader — que ce soit un politicien, un pasteur, un athlète ou une célébrité — qui a commis une fraude, a dévié du lit conjugal, a triché, pris de la drogue, s'est approprié des fonds ou n'a tout simplement pas été quelqu'un de très gentil. Ce ne sont pas leurs habilités qui les amenèrent à faire ces choix mais bien leur personnalité.

La personnalité d'un individu influence les décisions qu'il prend, la façon dont il perçoit les autres ainsi que sa manière de diriger.

Nos personnalités sont essentielles quant à notre rôle de dirigeant. La personnalité d'un individu influence les décisions qu'il prend, la façon dont il perçoit les autres ainsi que sa manière de diriger. Il est important que nous prenions tous le temps d'améliorer notre personnalité.

Voilà deux choses qui m'ont aidée à me développer, à évoluer et à protéger ma personnalité.

La première est de passer du temps à prier et à lire les Écritures régulièrement. En tant que chrétiens nous aspirons à être à l'image du Christ. En tant que dirigeants chrétiens nous devrions donc aspirer à diriger comme le Christ. Si nous désirons être des leaders à l'image du Christ nous devons savoir qui est Christ et Il nous est révélé par les Écritures et le Saint-Esprit. Nous devons également régulièrement consacrer du temps afin que Dieu nous sonde et nous forme tandis que nous l'écoutons et lui parlons à travers la prière. Cela prendra des aspects variés selon les gens. Nous n'aurons pas tous la même façon de prier ou d'absorber les Écritures. Certains parmi vous seront de grands lecteurs tandis que d'autres préféreront écouter un podcast ou regarder un sermon sur YouTube. Certains parmi vous apprécieront une réflexion solitaire tandis que

certains apprendront mieux en échangeant des idées avec les autres. Il y en a certains qui aiment progresser et s'exprimer par le biais de l'art. Ce que j'essaie de dire, c'est que la manière dont vous faites ceci n'est pas aussi important que le fait de le faire.

La deuxième chose est d'avoir des gens autour de vous qui ont la permission de dire la vérité dans votre vie et plus important encore, qui prennent le temps de vous voir et de vous écouter aussi. Ces personnes sont celles qui vous aideront à travailler sur vos défauts tout en célébrant vos qualités.

Investir

Investir en nous-mêmes nous permet de mieux investir dans les autres.

Berthe a un compte en banque bien rempli. Elle est à l'abri du besoin. Elle effectue parfois des retraits plusieurs fois par jour et parfois seulement deux ou trois fois par semaine. Certaines circonstances font que Berthe effectue de grands retraits et d'autres fois des petits. Au fur et à mesure, tout l'argent qui se trouvait dans le compte bancaire de Berthe s'épuise. Elle a toujours l'intention de prendre le temps de se rendre à la banque mais les circonstances ne lui donnent pas cette opportunité. Elle s'occupe du quotidien plutôt que de déposer de l'argent sur son compte. Le besoin de faire des retraits ne disparaît pas pour autant et sans qu'elle ne le réalise son compte en banque est non seulement vide mais elle est également à découvert. La situation du compte de Berthe est désormais très dégradée. Elle prend enfin le temps de se rendre à la banque afin d'y déposer de l'argent car elle sait qu'elle doit maintenant se sortir du rouge. Mais elle a tellement de dettes qu'elle a vraiment du mal à remettre son compte à flot.

Il est facile pour les personnes en situation de leadership de faire comme Berthe. Nous pouvons être tellement occupés par ce que nous essayons d'accomplir, par les ministères que nous dirigeons, les tâches qu'il nous faut réaliser, les gens que nous dirigeons et ceux dont nous devons prendre soin ainsi que les responsabilités que nous avons, tout cela contribue au fait que nous ne passons pas beaucoup de temps à nous concentrer sur nous-mêmes. Avant que nous puissions le réaliser, nous sommes tellement investis dans notre ministère et dans les vies de ceux qui nous entourent que nous avons oublié d'investir en nous-mêmes. Lorsque nous faisons trop de retraits sans pour autant faire rentrer des fonds, nous ne sommes plus à l'abri du besoin. Comment nous est-il possible d'investir en ceux que nous développons autour de nous lorsque nous n'avons plus rien à donner ?

Je sais que la meilleure façon pour moi de fonctionner est de prendre du temps pour m'occuper de mon bien-être. Je suis quelqu'un d'introvertie qui aime être entourée de gens mais je sais également combien mes moments de solitude sont importants afin que je puisse recharger mes batteries et me sentir


revitalisée. Le leadership ne se prête pas naturellement à ces moments de solitude. Il est attendu des leaders qu'ils agissent constamment afin d'être le plus efficaces possible. Il m'a fallu du temps pour comprendre combien mes moments de solitude étaient essentiels mais je sais maintenant que si je veux être efficace, il faut que je prenne le temps « d'être » tout simplement plutôt que de continuer à « faire » sans m'arrêter.

En juillet 2016, j'ai repris mon travail après avoir donné naissance à mon deuxième enfant, ayant passé 10 mois en congé maternité. J'étais impatiente de retrouver mon travail à l'église car cela m'avait manqué. J'aime mon travail avec toutes les opportunités et défis qu'il présente. J'étais donc heureuse de m'impliquer de nouveau pleinement dans mon rôle, mais cela me fut plus difficile qu'auparavant. Je trouvais cela bien plus compliqué d'être mère de deux enfants plutôt qu'un. Je trouvais compliqué de trouver le bon équilibre entre ma vie au travail, mon foyer, les amis et ma famille, mes loisirs et la vie en général. Je me retrouvais à faire des compromis dans tous les aspects de ma vie et ne cherchais pas à trouver du temps pour moi-même. Tout me semblait alors encore plus difficile. Je me sentais totalement vidée émotionnellement, physiquement et spirituellement. Je savais qu'il fallait que j'agisse alors je pris la décision de faire une retraite silencieuse de quatre jours dans un monastère en novembre 2016. C'est exactement ce dont j'avais besoin. Un moine s'adressait au groupe tous les matins (nous étions 15 environ) et nous donnait un sujet de réflexion pour la journée. Je rejoignais les moines lors des repas et de la louange quatre fois par jour, le reste de mon temps étant consacré à la lecture, à la prière, à la marche, au sommeil, à la réflexion et parfois à simplement être là. Il y a une qualité unique au fait de passer du temps en silence, les seules paroles que vous entendez (à part « merci de bien vouloir passer le beurre ») étant des mots de louange ou des Écritures – qu'ils soient chantés ou lus. Prendre ce temps pour moi afin d'investir dans mon bien-être fut une grande source de rajeunissement et j'en sortis totalement revitalisée. J'avais vécu un moment béni et j'étais alors en position de pouvoir retransmettre cette bénédiction dans les vies de ceux que je rencontrais. Je compte à présent faire une telle retraite tous les ans.

Je ne suis pas en train de suggérer que nous devrions tous faire une retraite silencieuse; cela serait le paradis pour certains mais un vrai cauchemar pour d'autres. Prendre un temps de repos en présence de Dieu est tout de même, de quelque façon que ce soit, quelque chose de particulièrement important. Trouver le moyen de recevoir autant que vous donnez aux autres signifie que vous pourrez venir en aide aux autres, tout en ayant assez de ressource pour le faire.

Trouver le moyen de recevoir autant que vous donnez aux autres signifie que vous pourrez venir en aide aux autres, tout en ayant assez de ressource pour le faire.

Qu'est-ce qui vous fait plaisir dans la vie? J'aime énormément aller au cinéma. Regarder des films et me plonger dans l'univers d'autres gens me réjouit.



J'essaie donc de m'y rendre le plus souvent possible même si cela signifie parfois de refuser une réunion ou repousser ma paperasse un jour de plus. Il est essentiel de trouver ce qui nous rend heureux, quoi que ce soit — la danse, la famille, les amis, le sport, les loisirs créatifs, la poésie, la marche à pied, l'art, les vidéos rigolotes de chats sur internet, les voyages — et prendre le temps de s'y consacrer. Votre bien-être n'en sera que renforcé dans le leadership et vous permettra d'investir dans la vie des autres plus sainement.

Nous devons également nous occuper de notre propre développement en tant que dirigeant. L'éducation et l'enseignement, que cela se fasse dans un environnement formel ou informel, sont essentiels dans le développement des leaders. Je pense qu'en tant que dirigeants nous devrions continuellement évoluer même si nous sommes en train de former d'autres personnes. Nous rendre à des conférences ou à des séminaires, lire des livres, faire des formations, échanger des idées — tout cela vous aidera à vous faire évoluer, à vous pousser dans vos retranchements, à vous encourager et à aller de l'avant en tant que dirigeant. Si nous voulons bien former des leaders nous devons aussi nous développer en tant que tels.

Ne soyons pas comme Berthe. Gardez en tête qu'il vous faut déposer de l'argent autant que vous en retirez.

L'identité

Connaître notre identité en Dieu nous permet de grandir.

L'identité est un sujet qui m'importe parce que c'est quelque chose qui me taraude depuis bien des années. J'ai été harcelée pendant presque toute mon adolescence. J'avais souvent l'impression de ne pas arriver à m'intégrer. J'avais bien des amis faisant partie de ceux considérés comme « populaires » à l'école mais ils ne voulaient jamais qu'on soit vus ensemble en public car je n'étais pas assez cool pour eux. Je me souviens encore du jour où je suis arrivée au culte de notre église se déroulant en soirée et que je vis une grande pile de sacs de couchage et d'oreillers dans notre vestibule. Une des filles de l'église avait en fait invité toutes les autres filles de l'église à venir passer la nuit chez elle ; toutes à part moi. Aïe ! Cet épisode eu un impact énorme sur ma propre estime au cours de ces années particulièrement formatrices de ma vie. Je recherchais donc ma propre valeur chez d'autres gens ou dans les possessions matérielles. Je me définissais par les relations que j'entretenais avec certains et par les objets que j'arrivais à accumuler. Cela me pris plusieurs années afin de comprendre et d'accepter pleinement ce que cela signifiait réellement d'être connu et aimé de Dieu. Découvrir et ancrer ma vraie identité en Dieu — être vue, connue, aimée, appelée, mise à part, précieuse, unique, pardonnée, talentueuse, compagnon de mission, renforcée par le Saint-Esprit, un enfant de Dieu — tout cela a permis de définir pleinement mon identité et m'a aidé à moduler ma façon de diriger et dans mon ministère.



Se connaître, nos forces tout comme nos faiblesses, se révèle être particulièrement utile dans le leadership et dans le développement des leaders de notre entourage parce que cela nous aide à identifier pourquoi nous réagissons, répondons ou fonctionnons d'une certaine manière. Lorsque l'on me demanda au début de participer à ce projet pour la Jeunesse Nazaréenne Internationale, ma réaction initiale fut de douter de moi : « Je ne suis pas la bonne personne, qui voudrait donc écouter ce que j'ai à dire sur le leadership ? ». Comme je vous l'ai dit cela fait des années que je lutte avec la notion d'identité et de la confiance en soi et bien que j'aie fait de nets progrès, ces pensées négatives s'immiscent encore parfois dans mon raisonnement. Un de mes plus gros défauts est le fait que je me critique constamment. Mais puisque je réalise que je suis comme cela, j'arrive maintenant à identifier les moments d'auto-critique les plus flagrants, à les étudier et à repenser la façon dont je devrais répondre à la situation. Lorsque je vois que mon auto-critique commence à pointer le bout de son nez, je prends alors un moment pour repenser à mes 12 dernières années d'expérience au leadership. Ma liste s'allonge alors très vite et comporte des rôles de coordinatrice de colonies de jeunes ainsi que coordinatrice spirituelle du district des colonies de jeunes, vice-présidente du comité de la Jeunesse Nazaréenne Internationale du district, vice-présidente du comité de la NMI du district, pasteur adjoint et co-pasteur. Je me souviens de mes ministères d'ouverture et de fermeture de l'église, de l'implantation d'une église et de différents projets d'évangélisation dans la ville. Je me rappelle que je fais partie du conseil ministériel de district et que je supervise l'Initiative de Développement du Leadership. Je n'énumère pas tout cela afin de me vanter ou de me rehausser à vos yeux mais plutôt pour en arriver à la réalisation que mes doutes sur ma propre valeur ne se basent pas sur les expériences que j'ai réellement vécues. J'ai tout de même une opinion à apporter sur le sujet du dirigeant et du développement des leaders. Je vous invite à suivre un processus similaire la prochaine fois que vous vous retrouvez en train de douter de votre capacité d'accomplir une certaine tâche ou de diriger un ministère en particulier. Soyez honnêtes avec vous-mêmes et faites une liste des expériences que vous avez vécues et rendez-vous compte de la façon dont Dieu a utilisé ces expériences afin de vous préparer à la prochaine opportunité qui s'annonce.

Connaître vos forces et vos faiblesses est également utile car cela vous aide à vous assurer que vous avez une bonne équipe autour de vous. Il y a une parabole célèbre d'un groupe d'hommes aveugles étant présentés pour la première fois à un éléphant. C'est en s'approchant et en touchant l'éléphant qu'ils le décrivent tous d'une manière différente.

Si tous ceux faisant partie de votre équipe se tiennent devant l'éléphant et s'approchent pour le toucher alors ce dernier ne ressemblera qu'à une lance ou un serpent.



Si tous ceux faisant partie de votre équipe se tiennent derrière l'éléphant et s'approchent pour le toucher alors ce dernier ne ressemblera qu'à une corde (qui parfois ne sent pas très bon!).


De même, si tous les membres de votre équipe se noient dans le détail alors vous perdrez tous votre vision d'ensemble. D'un autre côté si tous les membres de votre équipe ne voient que la vision d'ensemble, cette dernière ne sera jamais vraiment concrétisée car les détails multiples nécessaires à sa réalisation n'auront jamais été étudiés. Le fait est que Dieu nous a créé et nous a donné des dons différents et que nous avons tous besoin les uns des autres. Paul utilise cette belle analogie de l'Église représentant le corps du Christ et démontre que toutes les parties du corps sont importantes afin que le corps fonctionne comme le créateur l'a voulu.

Mon rôle de pasteur associé à l'église du Nazaréen d'Ashton évolua en janvier 2017 et je suis alors devenue co-pasteur. Afin que cette transition se fasse sans problème, j'ai pris soin de m'asseoir avec mon co-pasteur Carl pour discuter de nos forces et de nos faiblesses. Nous avons étudié où se trouvaient nos points forts afin de partager la responsabilité de la direction de manière équilibrée entre nous. Carl était particulièrement talentueux avec tout ce qui concernait la vision d'ensemble, la réflexion stratégique et l'enseignement tandis que je suis particulièrement douée dans les sujets du ministère relationnel, du soin pastoral et d'atteindre les personnes restées en marge. Cela ne veut pas dire que nous ne discutons pas de ce que l'autre fait et ce dont il est responsable. Nous formons un binôme et sommes particulièrement efficaces lorsque nous travaillons ensemble mais nos responsabilités sont déparagées entre ce pour quoi nous avons le plus de talent. Tout le monde a des points forts. Tout le monde a des points faibles. Nous sommes plus forts et pouvons arriver à de meilleurs résultats si nous identifions dès le départ nos faiblesses et travaillons ensemble de façon à ce que nos points forts deviennent complémentaires. Sinon nous ne nous retrouverions peut-être qu'avec une queue nauséabonde et pas de trompe.

Se connaître nous évite également d'être victime de projection. Il peut être facile dans le leadership de ressentir le poids des attentes d'autres personnes lors-

qu'ils les projettent sur nous. Je connais plusieurs dirigeants novices qui ont laissé les attentes de leur entourage, qu'elles soient vraies ou imaginées, les empêcher de devenir le dirigeant qu'ils étaient appelés à être. Essayer de répondre aux attentes de centaines de personnes est épuisant. Cela ne veut pas dire que nous n'avons pas à assumer nos responsabilités en tant que leaders. Nous devons plutôt nous assurer que Dieu est celui qui fixe nos priorités, et non pas les attentes des autres. Se comparer constamment à ce dirigeant ou cet autre-là nous empêche de devenir le dirigeant que nous sommes appelés à être. Dieu vous a appelé et vous a donné des dons pour le

Nous devons nous assurer que Dieu est celui qui fixe nos priorités, et non pas les attentes des autres.



leadership du fait de votre identité bien spécifique. Fiez-vous au fait qu'il sait ce qu'il fait. Nous devons encore apprendre et évoluer et être formés lors de notre développement du dirigeant mais nous devons surtout nous assurer que Dieu est celui qui nous forme plutôt que d'essayer de se forcer à être une personne que nous ne sommes pas.


Il peut également s'avérer facile de projeter notre manière de penser sur des nouveaux leaders que nous cherchons à former. Il est tentant lorsque nous nous occupons de ceux que nous allons développer en tant que dirigeant de rechercher des gens qui nous ressemblent. Nous sommes des leaders après tout et s'ils nous ressemblent, qu'ils pensent comme nous et possèdent les mêmes talents que nous alors ils seront alors forcément de bons dirigeants. Cela peut être le cas mais je me demande aussi combien des leaders potentiels nous avons ignorés parce qu'ils ne correspondaient pas à l'idée que nous nous faisons de ce qu'est un leader. De nombreuses fois dans l'histoire de Dieu, ce dernier a désigné des gens que personne ne pensait voir choisis et ils accomplirent pourtant de grandes choses en, avec et à travers Dieu. Il est important lorsque nous recherchons de nouveaux dirigeants potentiels à former de ne pas simplement projeter nos propres représentations sur mais plutôt de laisser le Saint-Esprit nous guider dans la manière de les aider à se former. Dieu désire peut-être vous surprendre au-delà de tout ce que vous auriez pu espérer ou imaginer.

Le chemin que nous parcourons afin de connaître notre identité en Dieu vaut vraiment la peine parce que nous permettons trop souvent au monde qui nous entoure de nous donner cette image de nous-mêmes plutôt que notre Dieu plein de grâce, aimant et miséricordieux. Votre identité aura un impact sur votre leadership, que vous le vouliez ou non. La vérité est que tout ce que nous faisons découle de ce que nous sommes. Se connaître, avoir une identité ancrée en Dieu et comprendre nos points forts et nos points faibles nous aidera à comprendre notre leadership et notre façon de rechercher et de former les leaders qui nous entourent.

La réflexion

Arrêtez-vous un moment et réfléchissez.

Cela peut paraître évident et banal mais cela mérite d'être répété : il est important de prendre le temps de penser à qui, quoi, où pourquoi et comment nous remplissons notre rôle de dirigeant. Cela semble de nouveau être une évidence. Nous devons bien sûr réfléchir à ce que nous faisons ! Mais dans la vie toujours plus active de dirigeant ce temps de pause et de réflexion sur les actions présentes est généralement mis de côté. Être productif et continuer d'avancer prend souvent le pas sur la réflexion. Si nous désirons faire les choses consciemment, si nous désirons former les gens et faire évoluer le ministère,



si nous voulons que les choses changent alors nous avons besoin de prendre le temps de nous poser ces questions.

Nos dirigeants et ceux que nous dirigeons ont l'habitude de nous demander ce que nous sommes en train de faire, quel est notre prochain évènement ou ce que nous avons accompli récemment. Mais très peu de gens nous demandent si nous avons passé du temps à réfléchir à la culture qui se forme au sein de notre ministère ou si nous avons identifié la cause du changement subtil de l'attitude de nos bénévoles. Si nous ne prenons pas un moment pour réfléchir consciemment alors tous les petits problèmes ou changements mineurs qui sont éloignés de notre mission deviendront de grands problèmes avant que nous n'ayons pu nous y atteler. Nous devons parler à nos dirigeants, trouver des moyens de rendre compte de nos temps de réflexion et prendre surtout le temps de le faire.

Conclusion

Le leadership est une responsabilité gratifiante, exigeante, frustrante, éprouvante, encourageante, avantageuse, enrichissante et merveilleuse au sein de l'Église. Que vous soyez le dernier arrivant au leadership ou que vous soyez un leader expérimenté cherchant à développer les leaders novices qui vous entourent, souvenez-vous :

1. **L'intégrité.** La personnalité compte. Passez autant de temps à développer ce qui est en vous que les aptitudes et talents qui sont les plus évidents ; c'est ce qui se trouvait en dessous du niveau de l'eau qui coula le Titanic.
2. **L'investissement.** Investir dans votre bien-être vous permet de mieux investir chez les autres. S'occuper de soi est un aspect important du leadership et il est important de transmettre cette notion aux dirigeants que nous formons. Ne soyez pas comme Berthe, effectuez des dépôts de fonds autant que vous faites de retraits.
3. **L'identité.** Connaître notre identité en Dieu nous permet d'évoluer. Se connaître, ses points forts et ses points faibles et avoir notre identité pleinement ancrée en Dieu nous permet de devenir le leader que Dieu désire que nous soyons et nous aide également à former une bonne équipe autour de nous.
4. **La réflexion.** Prenez un moment pour réfléchir. Si nous désirons que nos fidèles et nos ministères évoluent et se développent, il est alors essentiel de prendre le temps de réfléchir au qui, quoi, où, pourquoi et comment de ce que nous accomplissons.

Que la paix du Christ, qui va au-delà de toute compréhension, soit avec vous lorsque vous cherchez à le suivre et lorsque vous dirigez et formez des leaders au sein de son Église.

CHAPITRE 4



De fidèle à leader: Inciter les jeunes à répondre à l'appel du leadership

Thiago Nieman Ambrósio

Thiago Nieman Ambrósio est secrétaire exécutif de la JNI au Brésil et président de la JNI du District de Minas Gerais et Belo Horizonte à Minas Gerais. Thiago considère le ministère auprès de la jeunesse comme le ministère de l'église étant le plus dynamique et captivant. Le développement du dirigeant est essentiel pour Thiago parce qu'il pense que les leaders d'aujourd'hui ont besoin d'être pleinement impliqués dans la formation des leaders de demain.

Avez-vous déjà été témoin de ce que j'appelle « l'imposition du dirigeant » ? J'ai remarqué ce phénomène dans bien des églises. L'imposition d'un leader qui ne l'est pourtant pas est une approche erronée lorsque nous essayons d'identifier un leader souvent à destination du ministère auprès de la jeunesse de l'église. Cette méthode problématique commence par l'observation de tous les jeunes afin de trouver celui qui « a l'air » d'être le dirigeant. Vous essaieriez d'abord d'identifier celui qui parle le plus. Un dirigeant doit pouvoir être capable de bien communiquer avec tout le monde. Vous essaieriez ensuite de repérer celui qui fait le plus de choses. Un bon dirigeant ne doit pas avoir peur de travailler dur. Dans la méthode de « l'imposition du dirigeant » ces deux points sont ceux généralement les seuls points étudiés lors de la sélection d'un nouveau leader. Le jeune en question est alors appelé à sortir du lot et est présenté comme étant le nouveau « leader » du groupe de jeunes. Le pire scénario est lorsque le nouveau « leader » n'est même pas consulté afin de voir s'il serait heureux de s'occuper des nombreuses responsabilités d'un ministère auprès de la jeunesse.

C'est probablement la pire méthode que nous pouvons utiliser afin de trouver un leader et pourtant Dieu dans sa miséricorde et son amour infinis peut transformer ces efforts malavisés et faire de cette situation un succès malgré le fait qu'elle semblait être à première vue vouée à l'échec. Il est encore probable que ce jeune dirigeant auprès de la jeunesse doive survivre à des peurs et des frustrations dont il n'avait pas besoin, même après que Dieu ait fait de la situation un succès. Le fait d'être imposé en tant que dirigeant signifie généralement qu'ils doivent assumer tout le poids du dirigeant sans bénéficier d'aucun système de soutien autour d'eux afin de les aider à apprendre et à évoluer. Dans le meilleur des cas ils survivent tant bien que mal et trouvent une stratégie à appliquer de par eux-mêmes. Dans le pire des cas nos actions laissent des traces indélébiles chez le jeune dirigeant ce qui l'impactera dans son service futur à l'église.

Mes amis, il y a une meilleure façon de procéder. Nous allons discuter dans ce chapitre de la façon par laquelle nous pouvons aider les jeunes à passer de fidèle à dirigeant. Nous verrons comment nous pouvons inciter les jeunes à répondre à l'appel du dirigeant et quelle est notre responsabilité envers ces jeunes dirigeants.

Inciter à répondre à l'appel

Comment incitons-nous les jeunes dirigeants à répondre à l'appel du leader? Nous devons d'abord prier constamment pour nos jeunes. Ces derniers passent par un processus dynamique leur permettant de trouver leur identité spécifique, ce qu'ils aiment, ce qui compte pour eux et bien plus encore. Ce qui est encore plus difficile est le fait que ce qu'ils pensent d'eux-mêmes, ce qu'ils aiment et ce qui compte pour eux peut changer d'un jour à l'autre. Nous devons rechercher la sagesse du Saint-Esprit dans la prière lorsque nous invitons des jeunes à se voir en tant que dirigeant et essayons de les convaincre d'assumer un rôle dans le leadership. Nous devons essayer d'identifier de quelles façons le Saint Esprit agit déjà dans leurs cœurs. Nous devons les aider à imaginer ce à quoi Dieu les appelle malgré leurs insécurités et ce qu'ils pensent d'eux-mêmes au quotidien. Le point essentiel lorsque nous incitons les jeunes à répondre à l'appel du dirigeant est de les aider à devenir la personne que Dieu a créée avec

certaines dons dans un but précis plutôt que de distribuer des postes vacants au sein du ministère de l'église. Dieu a donné à l'église tout ce dont nous avons besoin afin d'accomplir la tâche à laquelle nous sommes appelés. Nous arriverons peut-être à remarquer des talents chez nos jeunes dont ils ne sont même pas encore conscients. Les encourager à essayer quelque chose de nouveau est bien différent du fait de les forcer à accepter un rôle simplement parce qu'il faut bien que quelqu'un s'en charge. Et pourtant vu de l'extérieur, les deux démarches peuvent sembler similaires. Voilà pourquoi il est nécessaire de prier pour nos jeunes et de se laisser guider par le Saint-Esprit tout au long du chemin.

Le deuxième élément clé lorsque nous incitons les jeunes à répondre à l'appel du dirigeant est de noter quels exemples ils ont quant aux rôles de leadership et ceux qui prêchent dans l'église. Si les jeunes ne voient jamais des leaders de leur propre ethnicité ou du même sexe, des gens du même âge qu'eux ou ceux ayant les mêmes aptitudes qu'eux, ni même ceux venant d'un environnement similaire au leur, alors nous

leur faisons penser que ces différences les disqualifient du dirigeant. Nous n'affirmerions jamais cela et pourtant c'est exactement ce que nous proclamons involontairement lorsque nous ne trouvons pas de moyen d'honorer la diversité du corps du Christ de manière visible et significative.


Si les jeunes ne voient jamais des leaders de leur propre ethnicité ou du même sexe, des gens du même âge qu'eux ou ceux ayant les mêmes aptitudes qu'eux, ni même ceux venant d'un environnement similaire au leur, alors nous leur faisons penser que ces différences les disqualifient du dirigeant.



C'est armé de ces deux éléments fondamentaux que nous pouvons commencer à parler aux jeunes de leurs loisirs, de leurs passions, de leurs talents et de la façon dont ils peuvent les redonner à Dieu afin qu'il puisse les utiliser. Ce n'est pas la tâche la plus aisée; cela prend du temps. Ce qui est vrai c'est que tous les leaders ne peuvent être identifiés simplement en choisissant celui qui parle le plus, celui qui est présent le plus et qui travaille le plus comme mentionné au début de ce chapitre. Il est également important de se rappeler que quelqu'un qui ne semble pas prêt à diriger dès maintenant deviendra peut-être un grand dirigeant dans le futur. Ils ont peut-être simplement besoin d'un petit peu plus de temps. La meilleure façon d'identifier des leaders potentiels est de se demander si leur vie reflète les valeurs du Christ et de réfléchir ensuite aux situations diverses que le dirigeant sera peut-être amené à rencontrer. C'est alors que nous pouvons commencer à identifier les comportements qui permettront de voir si la personne est prête à assumer le leadership. Cela peut s'illustrer par :

- Un désir naturel de participer aux efforts de l'église. Même sans rôle spécifique un leader est le type de personne qui remarque ce qui a besoin d'être fait et qui offrira spontanément son aide. Cela signifie bien sûr de vouloir également aider dans les coulisses. Un vrai dirigeant n'a pas besoin de notoriété afin de servir des autres.
- La capacité de faire ressortir ce qu'il y a de mieux chez les gens. Les meilleurs dirigeants ne travaillent pas en solitaire mais amènent d'autres gens à partager leur chemin.
- Une ouverture d'esprit face aux commentaires. Les leaders doivent savoir comment écouter et respecter leurs parents, leurs mentors et leurs dirigeants.
- Une passion pour les âmes. Un dirigeant chrétien doit être conscient de notre objectif en tant qu'église de partager le grand amour du Seigneur avec chaque personne à qui il s'adresse.
- L'adaptabilité. Tout ministère, mais surtout le ministère auprès de la jeunesse, nécessite d'avoir la capacité de réagir de manière utile lorsque nos projets doivent subir des changements de dernière minute. Un dirigeant s'adapte à ces changements et fait preuve de créativité lorsqu'il faut trouver des solutions.

Les caractéristiques d'un bon dirigeant telles que mentionnées ci-dessus ne sont pas toujours faciles à identifier. Certaines seront flagrantes tandis que d'autres auront plus de mal à apparaître à moins de commencer à confier des responsabilités à nos jeunes et d'observer la façon dont ils réagissent. Nous devons parfois faire preuve de discernement lorsque certaines qualités s'avèrent être à l'état « brut » ou sont « sous-développées ». Quoi qu'il en soit, la meilleure façon d'aider nos jeunes à prendre conscience de leur propre potentiel de dirigeant et de les aider ensuite à pleinement réaliser ce potentiel est de



les motiver et de leur donner de l'espace afin qu'ils puissent grandir. Donnez-leur l'opportunité de développer leurs talents de plus en plus, laissez-les faire preuve d'initiative et donnez-leur l'autonomie de montrer ce qu'ils peuvent réellement faire. Ce qui nous amène à l'étape du mentorat qui est essentiel au développement de jeunes dirigeants.

Le mentorat

Le mentorat est tout simplement le partage avec un nouveau dirigeant de connaissances et de talents qu'une personne aura acquis par expérience. C'est un élément essentiel dans la vie de tout jeune dirigeant et la jeunesse en général peut grandement bénéficier d'avoir un ou plusieurs mentors auprès d'elle. Le rôle d'un mentor est d'aider le protégé à concevoir le travail qui lui a été confié d'un point de vue différent. Le mentor supervise et donne des observations, signale les problèmes potentiels et pose des questions difficiles afin d'aider le jeune dirigeant à analyser sa tâche dans l'ensemble. Le but n'est pas de critiquer ou de prendre les décisions à la place du protégé mais plutôt de partager des observations découlant des expériences vécues par le mentor afin de l'épauler tout au long de son apprentissage. Un mentorat réussi sera ancré dans une amitié proche ou une camaraderie sacrée.

Je suis aujourd'hui bien plus conscient du besoin qu'ont les jeunes dirigeants de bénéficier de mentorat. J'avais environ quinze ans lorsque l'on me demanda de diriger pour la première fois. Nous étions un groupe de cinq adolescents entre 15 et 18 ans. Une génération entière était sortie du groupe de la jeunesse et le leadership n'avait pas encore été étudié pour le futur. Nous avons dû faire face aux questions que j'ai mentionné au début de ce chapitre. Qui de ces cinq jeunes est celui qui communiquait le mieux et qui savait comment agir au sein de l'église? Par la grâce de Dieu, chacun parmi nous possédait les caractéristiques nécessaires au leadership et nous avons rapidement trouvé un moyen de travailler tous ensemble.

Nous n'avions aucune idée du dirigeant ou de la magnitude de l'opportunité qui nous avait été donnée mais quelque chose s'insuffla dans nos cœurs, quelque chose qui nous donna envie de faire de notre mieux. Nous n'avions aucun guide ni mentor, ce n'est que grâce à la miséricorde et à la puissance du Seigneur ainsi qu'à notre amour pour les adolescents et la jeunesse que le Seigneur commença à cultiver des rêves et des projets dans nos cœurs.

Une des premières décisions que nous avons à prendre était de déterminer quand se déroulerait le culte des jeunes. Cela se passait généralement le dimanche en plein milieu de l'après-midi. Nous avons réalisé qu'il serait peut-être plus judicieux de faire en sorte que le service se déroule le samedi. Beaucoup de gens furent contre cette idée mais cela s'avéra être la meilleure décision car nous avons obtenu de bien meilleurs résultats lors des cultes du samedi. Nous

devions également à déterminer qui allait prêcher. Nous ne savions pas comment prêcher et ne connaissions pas très bien la Bible mais Dieu nous guidait et nous utilisait et les fruits de notre fidélité à Dieu furent évidents lorsque des jeunes et des adolescents se mirent à s'abandonner à l'amour du Christ et à travailler à l'église.

C'est en me souvenant de cette époque que je réalise à présent comment nous nous sommes développés nous-mêmes mais notre parcours aura été long et difficile parce que nous n'avions pas beaucoup de soutien ni de guide. Ce n'était pas aisé mais je crois à l'objectif supérieur du Christ dans notre parcours car nous nous sommes tous devenus des leaders cherchant à en former d'autres. Nous sommes devenus les mentors que nous n'avions jamais eu.

La vérité est que bien des adultes n'ont pas de mentors ou n'arrivent pas à en trouver. Une des raisons les plus citées de ne pas vouloir devenir un mentor est l'insécurité que les gens ressentent lorsqu'ils n'ont pas eux-mêmes reçu de mentorat. Ce genre de réponse entraîne malheureusement le même problème pour la génération suivante. Si nous n'avons pas bénéficié de mentorat nous devrions tout de même essayer de rechercher ce type de relation. Mais c'est en nous référant aux Écritures que nous pouvons noter plusieurs observations sur la relation de mentor/protégé :

Les liens qui ont été tissés comptent. Dans la première lettre de Paul à Timothée nous pouvons rapidement voir combien Timothée comptait pour Paul lorsqu'il s'adressa ainsi à lui : «Timothée, mon véritable enfant dans la foi» (1 Timothée 1.2). Paul mentionne Timothée de cette façon dans huit lettres à plusieurs églises et individus, mettant l'accent sur le fait qu'il considérait Timothée comme bien plus qu'un simple collègue mais faisant plutôt partie de sa famille. La relation de mentorat n'est pas un arrangement transactionnel où le protégé bénéficiera de nouvelles idées ou d'excellentes astuces s'il veut bien s'investir. Les liens qui se tissent entre mentor et protégé sont importants. Il viendra un temps lorsqu'une certaine confiance aura été instaurée où le protégé fera part de ses épreuves et de ses peurs et notre rôle de mentor est alors de reconnaître ces émotions et de l'aider à franchir ces obstacles. Cela arrivera souvent lorsque nous partageons nos propres expériences et les obstacles que nous avons dû surmonter afin d'évoluer. Vous devez au final être prêt à vous livrer et à vous investir dans la relation elle-même autant que la personne.

Le parcours compte. Les quatre évangiles font part de la vie de Jésus au quotidien parmi ses disciples. Leur relation était bien évidemment basée sur le discipulat mais nous pouvons également observer que Jésus était également en train de former ceux qui deviendraient un jour les leaders de l'église. Jésus ne fit pas seulement en sorte de rassembler les disciples une fois par semaine ou deux fois par mois pour un cours sur le discipulat. Il marcha avec eux au quotidien et leur permit d'observer comment il s'occupait des gens, comment il

répondait à leurs besoins, comment il enseignait tout ce qui avait à voir avec Dieu et comment il aimait ceux qui étaient marginalisés. Ce chemin intimement parcouru ensemble ne peut pas être remplacé par une méthode abrégée et simplifiée. Le parcours nous éduque et nous forme ainsi que ceux que nous parrainons, un point que nous aborderons à la fin de ce chapitre.

Notre soutien compte. L'Écriture nous apprend que Josué fut l'assistant de Moïse dès son plus jeune âge. Moïse confia à Josué diverses responsabilités de plus en plus importantes au fil des ans. Ce dernier se rendit même à mi-chemin du Mont Sinaï avec Moïse lorsque Moïse s'en fut rencontrer Dieu. Mais l'une des leçons les plus puissantes que nous pouvons apprendre de Moïse en tant que mentor de Josué est son soutien public exprimé envers le leadership de Josué. Moïse proclame Josué comme étant son successeur en Deutéronome 31.7: «Puis Moïse appela Josué et lui dit devant tout Israël: Prends courage, tiens bon, car c'est toi qui feras entrer ce peuple dans le pays que l'Éternel a promis par serment à leurs ancêtres de leur donner, et c'est toi qui leur en feras prendre possession». Nous devrions proclamer le leadership de notre protégé lorsqu'il est amené à remplir son rôle. Cet acte est significatif pour ce dernier mais, tout comme Moïse a soutenu Josué «devant tout Israël», ceux qui sont dirigés par notre protégé bénéficieront grandement d'entendre clairement la confiance exprimée concernant les capacités de dirigeant dans leur nouveau chef.

Il est important en guise de conclusion de ce segment sur le mentorat, de noter les responsabilités qui incombent à la personne bénéficiant du mentorat. Ils sont tenus d'accomplir les tâches qui leur ont été confiées, d'être présents aux réunions planifiées avec leurs mentors et de leur montrer du respect tout en s'impliquant dans le processus de mentorat. Définissez clairement ce que vous attendez l'un de l'autre au début de ce processus afin que vous sachiez à quoi vous attendre afin de réaliser ce que vous voulez obtenir de votre temps ensemble.

Les formations

Une fois que la relation de mentorat s'est établie il est possible de s'investir dans les jeunes dirigeants d'une autre façon en leur offrant des moments de formation structurés. La conversation lors du mentorat dépend souvent des circonstances et de la tâche à laquelle le protégé doit s'atteler. Grâce aux formations structurées des sujets clés tels que les fondations bibliques du ministère, ses valeurs, les principes du dirigeant, la structure administrative, les stratégies de planification d'évènements et bien plus encore peuvent être abordés méthodiquement. Les enseignements partagés lors de ces formations ont le potentiel de soutenir nos jeunes dans leur travail du ministère et nous ne devrions donc pas les empêcher de bénéficier de cette ressource. Une bonne formation devrait donner ces quatre résultats clés:

1. **Une harmonisation avec la vision de l'église.** Un cycle naturel se fait dans le ministère de la jeunesse lorsque les jeunes y débutent, évoluent, grandissent pour ensuite arriver à l'âge de la maturité et en sortir. Ce cycle signifie que nous devons continuellement partager et enseigner la vision de l'église et de notre ministère. C'est encore plus important pour nos dirigeants. Notre ministère peut rapidement se diviser si nos jeunes dirigeants ne comprennent pas pourquoi nous agissons de telle ou telle manière. Les diverses méthodes qu'utilisent les églises afin d'atteindre les jeunes dans leur communauté sont infinies mais elles ne fonctionneront par forcément toutes pour votre propre église et d'autres encore seront tout à fait contradictoires avec les autres initiatives dans lesquelles vous vous impliquez. Nos formations devraient réserver un moment pour le partage de la vision de notre église et aider nos jeunes dirigeants à réaliser l'importance d'une bonne harmonisation.
2. **La préparation au travail.** Le leadership est une tâche bien lourde. L'église a des attentes, les parents ont des attentes et les jeunes eux-mêmes ont assurément des attentes. Sans une préparation adéquate au travail du dirigeant, les jeunes se retrouveront bien vite à tout faire pour répondre aux attentes de tout le monde sans savoir comment ou ne se sentiront pas en confiance pour discerner et établir leurs propres priorités pour le leadership. Ces formations peuvent aider un jeune dirigeant à s'ajuster aux réalités du dirigeant et à tout ce qui leur est demandé tout en leur donnant les moyens de savoir comment affronter les obstacles et les nouveaux défis qui se présenteront en cours de route.
3. **La croissance spirituelle.** Si nos leçons sont bien conçues, nos jeunes dirigeants devraient alors élargir leur compréhension de Dieu et du ministère de l'église dans notre monde ainsi que des aptitudes concrètes nécessaires. Les sujets spirituels comme la prière, le discernement et la foi devraient être incarnés par leur entourage et discutés durant les temps de mentorat mais ces éléments devraient également être renforcés par des formations structurées. Par exemple, dans les leçons portant sur la planification d'événements, les temps de prière devraient être inclus comme étape essentielle de la planification de nos événements.
4. **Le développement des relations de soutien.** Le mentorat est généralement prodigué d'une personne à une autre mais les formations structurées sont plutôt faites en groupe. Nos jeunes dirigeants pourront profiter de l'occasion pour faire connaissance avec d'autres dirigeants, écouter des échanges sur le ministère, partager les leçons qu'ils ont apprises, prier ensemble et intercéder les uns pour les autres. C'est en réfléchissant ensemble sur toutes ces notions que des amitiés fortes seront créées qui pourront durer toute une vie. Ces relations deviendront alors un réseau de soutien pour nos jeunes dirigeants bien après que leur formation se soit

achevée. D'une certaine façon cela leur signalera une transition vers le mentorat de leurs pairs. Il est donc important de laisser des temps libres lors de ces formations afin que des liens aient le temps de se tisser. Si les jeunes dirigeants viennent, écoutent une personne parler et partent juste après il sera plus difficile de tisser des liens.

Dean Blevins écrit dans ses commentaires d'introduction du livre de la JNI intitulé «La formation au ministère auprès de la jeunesse: 20 leçons fondamentales pour le ministère auprès de la jeunesse» que: «On pourrait dire que les jeunes gens apportent un rôle visionnaire à l'église, vivant et entraînant souvent la revitalisation et le renouveau de l'église à travers l'histoire du christianisme. Procurer aux jeunes un leadership bien défini permettant de les guider et de les renforcer est une tâche essentielle des congrégations locales»¹. Nous devons laisser de la place à cette «tâche essentielle».

Marcher côte-à-côte

Que nous servions de mentor ou que nous soyons responsable d'une formation structurée, le développement du dirigeant est le plus efficace lorsque nous marchons aux côtés des jeunes dirigeants. Il est facile de se sentir seul lorsque nous dirigeons. Nous pouvons nous sentir un peu perdus, sans chemin tout tracé à suivre lorsque des problèmes émergent au leadership. Même les problèmes personnels peuvent sembler insurmontables si nous ne savons pas à qui nous adresser pour en discuter. Nous portons sur nos épaules des leaders une responsabilité bien plus lourde que nous ne devrions transporter tout en essayant de montrer l'exemple de la vie et de la foi chrétienne. Mais si nous ne faisons pas attention, si nous n'observons pas le monde au quotidien, prions et méditons, il se peut que nous nous retrouvions dans des situations compliquées sans bénéficier du soutien nécessaire pour surmonter ces obstacles.

Nous devons faire part de ces dures vérités aux jeunes dirigeants que nous formons, sans pour autant cesser de partager les rêves motivants et captivants. Lors de notre marche à leurs côtés nous pouvons leur parler de ceux qui nous soutiennent dans la vie. Nous pouvons parler de la nécessité de la prière lorsque nous devons prendre des décisions difficiles.

Donner l'exemple d'un ministère humble et centré sur le leadership enseigne à ceux que nous formons comment la puissance du ministère devrait être plus importante que notre propre égo.

Nous ne pouvons pas utiliser ce temps afin de parler des secrets des autres personnes de l'église; les gens se trouvant dans des situations difficiles ont le droit à la confidentialité par respect pour eux. Mais nous pouvons discuter de la façon dont nous demandons à Dieu et à d'autres personnes de nous conseiller.

Marcher côte-à-côte nous permet aussi d'expliquer comment nous gérons nos propres points faibles. Nous n'avons pas des talents pour tout et notre



ministère n'en sera que renforcé si nous admettons nos points faibles et recherchons des gens pouvant combler ces insuffisances afin de retrouver une sorte d'équilibre au sein de notre ministère. Donner l'exemple d'un ministère humble et centré sur le leadership enseigne à ceux que nous formons comment la puissance du ministère devrait être plus importante que notre propre égo. Révélez comment vous vous êtes rendu compte de vos propres points faibles et comment vous avez réussi à identifier vos points forts. Aidez les jeunes dirigeants à explorer ces deux extrêmes d'une façon qui leur confirmera ce pourquoi Dieu les a créés sans pour autant les mettre dans l'embarras.

Un avantage certain de marcher aux côtés des jeunes dirigeants est finalement le fait que vous saurez sans aucun doute quand ils seront prêts à se voir confier de plus lourdes responsabilités. Au contraire du modèle présenté au début de ce chapitre, marcher aussi étroitement ensemble vous amènera à être au premier-plan pour observer la façon dont ils évoluent et lorsqu'ils seront prêts pour le leadership. Trouvez le moyen d'impliquer les jeunes dirigeants dans votre ministère auprès de la jeunesse et confiez-leur des tâches importantes. Continuez de marcher avec eux, de leur servir de mentor et de les encourager sans pour autant faire le travail à leur place. Cette approche implique de faire le ministère avec nos jeunes plutôt que pour nos jeunes. Nous devrions au final encourager les jeunes dirigeants à trouver d'autres plus jeunes encore à qui ils pourront servir de mentor. Voilà le cycle du développement du dirigeant et la façon dont nous pouvons inciter les jeunes à répondre à l'appel du dirigeant et les aider à passer du rôle de fidèle à celui de dirigeant.



CHAPITRE 5

Diriger dans l'église locale: Créer un espace où les jeunes leaders peuvent évoluer

Cameron Batkin

Cameron Batkin est coordinateur de la jeunesse de champ de la région Australie et de Nouvelle Zélande et vit à Hervey Bay en Australie. Le ministère auprès de la jeunesse le passionne car il est témoin de jeunes gens qui se tournent vers Dieu et grandissent dans leur foi. Cameron considère le développement du dirigeant comme une opportunité pour les jeunes de découvrir les talents et aptitudes que Dieu leur a donnés et de les utiliser.

Avant de me plonger dans ce chapitre je dois vous dire que j'ai souvent pensé à vous et prié pour vous ces derniers mois. J'ai été très heureux d'être invité à faire partie de ce projet parce que je crois à la Jeunesse Nazaréenne Internationale et je crois en notre mission de partager l'espoir de Jésus avec les jeunes. Mais il est également vrai que vous me faites très peur. Je ne dis pas cela pour être désagréable mais vous pourriez être qui que ce soit faisant partie des cent soixante-deux endroits du globe où l'Église du Nazaréen est présente au moment où j'écris ces mots. Il nous est tellement aisé d'oublier ce grand don de notre église. Il y a peu de religions se trouvant dans autant de pays que nous ne le sommes, faisant preuve d'autant d'âme, d'unité et de connexion. Mais cela importe peu d'où vous venez ou quel âge vous avez, je vous prie de reconnaître que vous êtes un élément vital et nécessaire pour notre église d'aujourd'hui et de demain. Vous resterez dans mes prières et je prie pour que ce livre et ce chapitre en particulier vous soient utiles et vous encouragent.

Une dernière chose, si vous êtes un tant soit peu comme moi et lisez les livres en entendant la voix de l'auteur ou du moins ce que vous imaginez qu'elle soit. Pour ce chapitre vous devez donc lire ces lignes dans un accent australien pas trop prononcé ni nasillard. J'aime penser que j'ai un accent similaire à celui de Hugh Jackman. Simplement, je n'ai pas le physique correspondant.

J'ai grandi à Inala, une banlieue de la ville de Brisbane dans l'état de Queensland en Australie. Inala a été fondée après la seconde guerre mondiale afin de loger les soldats revenant du front. C'est un endroit qui compte beaucoup de logements sociaux pour les pauvres et les bénéficiaires d'aides de l'état. Pendant longtemps cet endroit aux nombreux problèmes sociaux a eu une très mauvaise réputation à Brisbane, étant qualifié de violent et de dangereux. Ma famille sortait pourtant du lot. Mon père travaillait dans le réseau ferroviaire et nous étions en mesure d'acheter notre maison. Nous vivions alors en bas d'une colline où se trouvait une église qui, comme tout bon enfant de la fin des

années 70, était là où je me rendais à l'école du dimanche. C'était alors et c'est toujours une église du Nazaréen.

Je désirais commencer ce chapitre en vous parlant un peu de moi car je vais discuter du développement du dirigeant tel qu'il s'est produit dans mon église locale. Ma propre histoire est un exemple parfait de la façon dont l'église peut s'atteler à cette tâche. L'église locale est merveilleusement variée. Elle engendre de grandes émotions, bonnes et mauvaises pour nombre de gens. Il y a des moments où j'étais extrêmement frustré dans ma vie et je trouvais le ministère dans l'église locale ennuyeux. Je désirais tenir un rôle dans des entités plus motivantes, un rôle au niveau de mon district ou participer à des voyages missionnaires à l'étranger. Cela m'a pris sans doute trop longtemps pour réaliser et comprendre réellement la vraie beauté de mon église locale.

J'ai eu la chance en 2016 de me rendre à la quatrième convention nationale des leaders de jeunes en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Le coordinateur de la jeunesse de champ, Daniel Latu, mena une session très intéressante sur la structure organisationnelle de la JNI. Cela peut paraître un peu barbant mais croyez-moi, Daniel avait le talent de rendre cela ludique tout en restant pragmatique. Il invita plusieurs personnes de la foule à représenter les différents types de leadership de la JNI. Il demanda à une personne de représenter la JNI mondiale, à quelqu'un d'autre la JNI régionale et ainsi de suite afin que la JNI de terrain, du district et finalement d'une église locale soit représentée. Il est très facile de

considérer cette structure en partant du bas et de monter graduellement jusqu'au sommet. Mais la beauté de cette structure est qu'elle est en fait inversée. Tout ce que nous accomplissons est fait dans l'optique de nourrir, d'équiper et d'encourager l'église locale dans sa mission principale d'être (SOYEZ), de faire (FAITES) et d'aller (ALLEZ).

L'église locale est l'endroit spécifique où nous pouvons pleinement être le peuple de Dieu et partager l'amour de Dieu avec les personnes de la communauté de cette église.

L'église locale est l'endroit spécifique où nous pouvons pleinement être le peuple de Dieu et partager l'amour de Dieu avec les personnes de la communauté de cette église. La connectivité dont bénéficie notre dénomination

mondiale est bien sûr magnifique mais tout ce que nous entreprenons en tant que dénomination a pour but de renforcer et de soutenir nos églises locales et les communautés qu'elles servent autour du globe. Mais notre dénomination ne peut pas exister telle qu'elle est actuellement sans la réciprocité des églises locales qui doivent identifier de bons dirigeants pleinement impliqués dans le travail de Dieu et de l'église. En tant qu'ouvriers auprès de la jeunesse, nous avons un rôle important à tenir dans la formation initiale de nos jeunes dirigeants et l'église locale se révèle alors être un atout précieux.

Un phare local lumineux

Il est dit en Matthieu 5,14: «Vous êtes la lumière du monde. Une ville au sommet d'une colline n'échappe pas aux regards». À chaque fois que je lis ce verset je me remémore l'église locale de mon enfance. Notre église était située au sommet d'une colline et il était donc aisé de noter tout ce qui s'y passait. Il y avait une vitre jaune au-dessus des murs et de la porte de l'église ce qui fait qu'il était très facile d'apercevoir de mon jardin les enfants et les groupes de jeunes lorsque la lumière était allumée. Notre église était littéralement un phare lumineux sur une colline. Le corps du Christ doit également, par le biais de nos actions et de nos attitudes, être un phare lumineux porteur d'espoir et d'amour pour nos communautés. J'ai été béni au fil des ans d'avoir eu l'opportunité de faire partie d'églises locales qui prenaient au sérieux leur mission de partager l'espoir et la bonne nouvelle de Jésus avec tout le monde. C'est un environnement contagieux pour un jeune dirigeant, lui permettant de rêver de ce que Dieu peut accomplir par le biais de l'église locale.

Je suis cependant conscient que vous lisez peut-être cela et pensez que seules les grandes églises, celles ayant un grand nombre d'employés et diverses équipes peuvent participer et soutenir efficacement le ministère d'évangélisation. Permettez-moi donc de vous contredire. En 2016, 26 107 des 29 335 églises locales officielles de l'Église du Nazaréen étaient composées de moins de 100 personnes¹. L'Église du Nazaréen accomplit un travail important autour du globe et ce grâce à des congrégations de toutes tailles. Les statistiques montrent que 89% de toutes nos églises locales ont moins de 100 membres. Dieu n'agit pas seulement dans les 11% d'églises de plus de 100 personnes. Dieu utilise et a le désir de tous nous utiliser. Je sais qu'il y a des moments dans l'église locale où les circonstances sont difficiles et répétitives mais soyez réconfortés par le fait que cette église est l'outil que Dieu utilise afin d'aider à partager la Bonne Nouvelle de Jésus. Je peux clairement affirmer que sans ma petite église locale, je ne ferais pas actuellement partie du royaume de Dieu. Les cultes du dimanche matin n'étaient bien souvent fréquentés que de 35 personnes.

Comme je l'ai mentionné précédemment, je me rendais fidèlement à l'école du dimanche dès que les portes étaient ouvertes. J'étais accueilli et aimé par de grands dirigeants. Je prenais part à tout. Le club de juniors, les animations pour enfants pendant les vacances et j'aimais tout particulièrement les piqueniques de l'école du dimanche. Tout ça jusqu'à l'âge de dix ans. J'étais un jour à l'école du dimanche lorsque des garçons de ma classe à l'école primaire me suivirent jusqu'à l'école du dimanche qui se déroulait dans une salle des fêtes locale. Ils étaient trois ou quatre et se comportaient comme des garçons typiques de cet âge n'ayant jamais mis les pieds dans une école du dimanche. Ils étaient bruyants et impolis et interrompaient constamment. Après la classe mon enseignant me demanda de ne jamais plus les inviter et me dit qu'ils n'étaient pas les bienvenus. J'avais accepté Jésus comme mon Sauveur deux

ans auparavant à une colonie de juniors et même en tant que jeune chrétien cette réaction me sembla injuste. Ces garçons avaient tout particulièrement besoin d'apprendre à connaître Dieu. Je fus profondément affecté par ce commentaire et refusa dès lors de me rendre à l'école du dimanche.

Je fus invité à l'âge de douze ans à me rendre à un groupe de jeunes que l'église organisait tous les vendredis soir par l'une de mes meilleures amies du quartier. Elle n'était pas chrétienne mais s'était mise à s'y rendre régulièrement. Elle me dit que le groupe de jeunes lui-même était sympa mais qu'ils parlaient vraiment beaucoup de Dieu. Je n'étais pas surpris vu que c'était après tout le but premier d'une église. Cela avait l'air d'être plus intéressant que de rester chez moi avec mes parents alors je m'y rendis. Je passais les trois années suivantes à observer ardemment ce groupe de jeunes afin de vérifier s'ils étaient vraiment sincères. Ils l'étaient. Ils arrivaient à gérer les pressions et épreuves de la vie d'une façon inimaginable pour moi. Ils me montrèrent comment leur foi était essentielle pour eux et faisait réellement partie de leur vie au quotidien. Leurs vies n'étaient pas roses bonbon mais leur foi avait sur eux un grand impact positif.

Je me rendis à la colonie du district l'été de mes seize ans et demandai à Dieu d'être présent dans ma vie, de pardonner mes péchés et de me changer. C'est au même moment que mon chemin dans le leadership commença. Nous avions cinq adolescents dans notre groupe de jeunes et quatre d'entre eux s'ouvrirent au Christ durant cette colonie d'été. La femme de notre pasteur commença à

diriger ce groupe de jeunes et nous quatre furent regroupés dans un groupe de discipulat. La responsabilité du conseil des jeunes nous fut également attribuée avec pour mission principale d'être au service de ce groupe de jeunes. Mon parcours dans le leadership avait commencé même si je n'en étais pas encore conscient.

Créer un espace pour que les jeunes leaders puissent évoluer

Notre pasteur et sa femme nous ont appris très tôt combien il était essentiel pour notre discipulat de nous trouver en situation réelle de service tout en continuant d'apprendre et d'évoluer dans notre relation avec Dieu. Ces quatre jeunes hommes étaient et sont toujours des personnes très différentes. Certains sont particulièrement

doués pour tout ce qui est d'ordre manuel ou ont l'oreille musicale, d'autre sont bons en chant tandis que certains ne sont vraiment pas sollicités lorsqu'il est nécessaire de chanter. Mais nous étions encouragés à faire ressortir nos talents et à être unis comme partie intégrante du corps du Christ.

Lorsque nous abordons le ministère auprès de la jeunesse comme quelque chose que nous faisons pour les jeunes, nous les privons de l'opportunité d'apprendre dès leur plus jeune âge ce que cela signifie de s'offrir totalement à Dieu pour son église.



Lorsque nous abordons le ministère auprès de la jeunesse comme quelque chose que nous faisons pour les jeunes, nous les privons de l'opportunité d'apprendre dès leur plus jeune âge ce que cela signifie de s'offrir totalement à Dieu pour son église. Le ministère auprès de la jeunesse devrait être quelque chose qui se fait avec les jeunes, leur laissant de la place afin qu'ils puissent évoluer et se développer en tant que dirigeant. Lorsque nous organisons des activités en tant que conseil des jeunes nous préparions en avance l'agenda de chaque réunion, nous nous rassemblions afin de discuter des modalités et l'un de nous était alors désigné afin de veiller à ce que l'activité devienne réalité. Chacun notre tour nous étions responsables des jeux, de diriger le temps de prière et de nous occuper des méditations bibliques. C'est là que nous pouvions apprendre sur le terrain tout en ayant l'opportunité de faire des erreurs. Nous avons appris bien vite combien les événements ne se déroulent pas forcément comme prévu. Nous avons tout aussi vite réalisé combien il était facile de faire de grosses erreurs. Les adultes de notre entourage nous laissèrent des espaces afin que nous puissions évoluer dans une culture de confiance qui ne pouvait être brisée et qui nous donna le courage d'essayer des choses nouvelles.

Voilà un point très important à comprendre: nos jeunes gens peuvent être intimidés car ils imaginent que nous sommes parfaits et nous sommes parfois incapables de reconnaître que nous faisons des erreurs. Apprendre à admettre nos erreurs et demander pardon à ceux que nous avons blessés fut l'un des éléments les plus libérateurs que j'appris durant mon parcours de dirigeant. J'avais par exemple fausement accusé un jour l'un de nos jeunes gens d'avoir fait quelque chose. Après m'être excusé de la situation, j'étais en train de reconduire l'un de ses amis lorsqu'il me dit: « Je ne me voyais jamais devenir chrétien parce que je pensais qu'il fallait être parfait mais je réalise à présent qu'il n'est pas nécessaire d'être tout le temps parfait ».

Cela va sans dire qu'il ne faut pas non plus laisser nos jeunes échouer. Analyser les situations au fur et à mesure est toujours important dans le ministère mais encore plus lorsque les leaders les plus jeunes sont en train d'acquérir de nouvelles compétences. Une chose que nous faisons régulièrement tout en rangeant la salle après l'assemblée de jeunes était de prendre le temps, même si cela ne représentait parfois que quelques minutes, d'analyser ce qui venait de se passer et de prier en équipe. Nous continuions d'évoluer grâce aux expériences que nous partagions ensemble.

Laisser des espaces aux jeunes dirigeants afin qu'ils puissent évoluer doit être fait consciemment et demande généralement plus de travail. Mais il est important de se rappeler que notre but n'est pas d'avoir un group de jeunes parfait mais plutôt d'encadrer des jeunes croyants qui reconnaissent et apprécient les talents qu'ils tiennent de Dieu et qui sont conscients de l'importance de les utiliser pour le travail de Dieu.

Encourager l'évolution des jeunes dirigeants

Une des questions qui est souvent posée lors du développement des leaders est si ce temps d'apprentissage est lui-même réellement nécessaire pour tout le monde. Je répondrais: «oui!» de tout mon cœur. Comme mentionné précédemment, le fait de passer par ce temps d'apprentissage où j'ai appris ce que cela signifiait d'être dirigeant a été un élément essentiel de mon discipulat. Cela m'a aidé à grandir et à exprimer ce que je lisais dans les Écritures et d'apprendre par le biais de la prière. Je pense que cela m'a également aidé à définir ce qu'est vraiment un leader. Lorsque nous pensons à un leader international, nous imaginons généralement quelqu'un à la tête du pouvoir, quelqu'un qui a la main sur plein de choses. Je sais que cette définition est complètement différente selon la culture mais je pense que l'un des bienfaits que nous pouvons offrir aux jeunes gens de l'église est de les aider à redéfinir le leadership selon la vision de Dieu, plutôt que celle de la culture prédominante. Si nous pensons à un leader comme étant une personne ayant de l'influence, cette définition est nettement plus large que celle à laquelle nous sommes généralement habitués. Nous aiderons alors les jeunes à assumer leur rôle de dirigeant tout en leur donnant une compréhension nouvelle du dirigeant. Ils se sentiront plus confiants dans l'idée d'utiliser pleinement les talents qu'ils ont reçus de Dieu, de nous laisser les accompagner et encourager leur évolution en tant que dirigeant. Je pense que nous pouvons faire ceci en faisant particulièrement attention à la gouvernance de soi, aux talents et aptitudes variées, aux responsabilités, à la prise de conscience de soi et au développement de nouvelles compétences.

La gouvernance de soi

Le premier bienfait que nous pouvons donner à nos jeunes est l'outil de la gouvernance de soi. C'est une bonne fondation sur laquelle se baser afin de développer d'autres compétences. Des choses simples comme être à l'heure, assumer des responsabilités et montrer du respect envers les autres. Il est souvent mal vu en tant que dirigeant dans ma culture de ne pas être en mesure de respecter les horaires d'une réunion ou de ne pas être prêt au moment d'animer une méditation ou pour une autre tâche. Vous avez déjà lu tout un chapitre sur la gouvernance de soi dans ce livre mais je vous encourage à réfléchir à ces principes et à aider vos jeunes à les incorporer dans leur vie ainsi que les pratiques du dirigeant.

Les talents et les aptitudes

Lorsque nous pensons à un leader d'équipe nous voyons souvent quelqu'un qui est au premier-plan et connu des gens. Mais le leadership est bien plus large. Ce qui est à l'avant-scène n'est qu'une infime partie du travail du royaume qui est accompli afin que l'église puisse évoluer et prospérer. Si nous n'avions pas des dirigeants qui s'occupent de l'administration et des finances de l'église, nous nous trouverions rapidement dans l'incapacité de faire notre travail. Si nous

n'avions pas de gens ayant la capacité de procurer de la nourriture et de superviser tous les aspects techniques de notre église, nos efforts d'évangélisation seraient privés de ces éléments essentiels.

Lorsque nous commençons à développer une équipe des leaders avec nos jeunes, nous leur donnons un questionnaire sur les dons spirituels auquel ils doivent répondre. Cela nous permet de voir quels talents Dieu leur a donnés afin de servir l'église et les autres. Il nous est facile de ne pas apprécier nos aptitudes à leur juste valeur et de penser que tout le monde est capable d'accomplir les mêmes choses. Ces questionnaires peuvent être très bénéfiques et aider les jeunes à prendre leurs talents au sérieux. Beaucoup de questionnaires sur les dons spirituels sont disponibles en ligne. Ils sont bien utiles mais ne remplacent évidemment pas le conseil du Saint-Esprit. Que vous utilisiez ou non ces questionnaires, faites en sorte de faire participer des leaders spirituels de votre église dans ce processus. Référez-vous aux passages de la Bible mentionnant les divers dons spirituels et prévoyez des moments dédiés à la prière et au discernement. Invitez plusieurs dirigeants spirituels de l'église à prendre contact avec les jeunes et à les observer dans votre groupe des leaders. Utilisez ces moments pour le discernement et afin de confirmer les divers talents que vous avez pu noter chez vos jeunes.

La responsabilité

Nous avons remarqué qu'il est essentiel de déterminer ce que vous attendez des jeunes lorsque vous les recrutez pour faire partie d'une équipe des leaders et les accompagnez dans leur parcours. Je connais beaucoup de ministères qui font signer des contrats ou des conventions à leurs bénévoles et jeunes dirigeants. Je pense que cela peut vraiment aider à définir ce que nous attendons des gens et plus particulièrement des jeunes dirigeants. Un des éléments clés que nous enseignons à nos jeunes dirigeants est la responsabilité. Il peut souvent être facile aux gens d'annuler quelque chose au tout dernier moment afin de faire quelque chose de plus attrayant. Nous vivons dans une époque où la peur de ne pas faire partie de quelque chose est bien présente et croissante; pas seulement chez nos jeunes mais chez les gens de tout âge. Je pense que ces contrats ou conventions doivent être rédigés ensemble tout en gardant principalement en tête la perspective de l'église mais tout en incluant également les opinions des jeunes dirigeants. Si le contrat est unilatéral, il deviendra vite négatif et les jeunes sentiront alors que leur main a été forcée. Le ministère sous tous ses aspects est quelque chose qui devrait être célébré et savouré plutôt qu'une chose à laquelle vous avez été forcé de participer.

La prise de conscience de soi

Il y a plusieurs outils disponibles afin d'aider les individus à évoluer dans la prise de conscience de soi. Un des outils que nous avons utilisés est le trieur

de tempéraments de Myers-Briggs. Cet outil se décline en quatre catégories ayant deux options chacune et est particulièrement utile lorsque nous désirons identifier comment nous agissons envers les gens et comment notre personnalité peut affecter notre façon de diriger. Il est important de se rappeler que c'est avant tout un guide. Vos résultats peuvent parfois être à la limite de deux options et une situation spécifique vous permettra alors de déterminer laquelle des deux options est plus adaptée à votre personnalité. Par exemple, un des exercices vous amène à déterminer si vous êtes plus introverti ou extraverti, ce qui est indiqué par la lettre « I » ou « E ». Je suis réellement entre ces deux options même si beaucoup de gens ne le croiraient pas – même ceux qui me connaissent depuis des années. Je suis généralement très extraverti mais mon côté introverti ressort nettement dans certaines situations. Ce test nous montre comment nous réagissons généralement lors de différentes situations ou moments difficiles et peut nous aider à prendre conscience de nos réflexes tout en nous assurant que nos réponses sont plus intentionnelles qu'instinctives. Le genre de personne que je suis est également connu pour être concentré sur la tâche ou le but déterminé sans parfois faire attention aux opinions ou besoins des autres avec qui ou pour qui nous travaillons. Être conscient de ce réflexe m'a aidé lors de moments cruciaux. Essayez de trouver le moyen d'aider vos jeunes dirigeants à prendre conscience de leur personnalité, de la façon dont ils réagissent et comment ils peuvent être plus intentionnels.

Le développement de nouvelles compétences

Un point essentiel de l'évolution du dirigeant est le développement de nouvelles compétences. Certaines aptitudes viendront plus facilement que d'autres, mais cela ne veut pas dire que nous devrions nous concentrer seulement sur ce que nous savons déjà faire. Certains diraient qu'il faut renforcer ses compétences déjà acquises, mais je pense qu'il est également important d'être conscient de ses points faibles. Cela fait partie de l'apprentissage d'essayer des choses qui ne font pas partie de nos atouts naturels. Il est important de faire essayer aux jeunes dirigeants des choses nouvelles, surtout ceux qui sont encore en train de se développer sur pleins de niveaux différents. Lorsque nous remarquons que quelqu'un est particulièrement doué pour quelque chose, il est tentant de ne lui confier que des tâches similaires afin que nous n'ayons plus à nous en préoccuper. Mais nos jeunes dirigeants ont besoin de changer afin de pouvoir explorer.

J'ai récemment entendu l'une de mes amies, Janary, dire lors d'un groupe de travail combien on lui avait enseigné de nouvelles compétences en tant que jeune dirigeante. Son dirigeant de l'époque lui avait dit: «Je vais t'apprendre comment diriger une étude biblique». Elle se sentit d'abord très anxieuse et craintive. La première fois elle se rendit donc à l'étude biblique simplement en tant qu'observatrice, la deuxième fois en tant qu'assistante aidée par son dirigeant et la troisième fois elle fut en mesure de mener l'étude toute seule.

La force naturelle de la petite église

Quelque chose que j'ai compris peu à peu au fil de mon discipulat et de ma formation au ministère de dirigeant d'une petite église est l'unité de notre au sein de l'église. Un des plus grands crimes commis contre l'église est l'émergence des ministères pour les gens d'un âge prédéterminé, avec les enfants d'un côté, les jeunes de l'autre, et ces deux groupes maintenus aussi loin que possible des adultes séniors. La première chose qui me saute aux yeux à propos du corps du Christ en étudiant Corinthiens 12.12 est que l'âge n'est jamais mentionné. Je ne sais pas trop pourquoi nous avons ce réflexe mais ce n'est pas bénéfique pour le corps du Christ et n'est pas respectueux des Écritures.

L'un des plus grands crimes commis contre l'église est l'émergence des ministères pour les gens d'un âge prédéterminé, avec les enfants d'un côté, les jeunes de l'autre, et ces deux groupes maintenus aussi loin que possible des adultes séniors.

Nous avons besoin d'autant d'unité que possible et d'avoir plus d'opportunités d'être ensemble plutôt que séparés. Nous pouvons apprendre beaucoup les uns des autres si nous prenons le temps de nous arrêter et de nous écouter. Une des choses les plus angoissantes que nous avons faites durant mes vingt années de travail avec des jeunes, est d'avoir amené un groupe de jeunes polynésiens à la campagne après trois heures de trajet afin qu'ils puissent rencontrer des fermiers âgés dans une maison de retraite. La tension entre les deux groupes était perceptible dès notre arrivée. Nous avons encouragé les jeunes à poser des questions sur des sujets pertinents, par exemple comment se passait la vie de ces fermiers lorsqu'ils étaient adolescents. L'atmosphère changea alors très vite lorsque nos jeunes se mirent à écouter chaque parole lente et délibérée. Nous avons terminé la rencontre par des chants de Noël en samoan. Il s'avéra difficile de convaincre nos jeunes qu'il était temps de rentrer, alors qu'au contraire, ils n'attendaient que cela une heure et demi auparavant.

Nous rencontrons des problèmes lorsque nous nous conformons aux idées reçues. Il est aisé d'oublier, lorsque les jeunes rencontrent les membres plus âgés de notre congrégation, qu'afin d'en arriver à ce grand âge il faut d'abord avoir été jeune. Nous devons créer autant d'opportunités que possible afin de partager la vie ensemble. Une idée que j'ai lue quelque part et trouvée géniale est de prendre des photos des jeunes et de les donner aux personnes plus âgées engagées dans la prière d'intercession, avec des détails et des requêtes de prières spécifiques écrits au dos de l'image.

Le besoin d'unité concerne aussi les liens entre les enfants et les jeunes. Un des bienfaits de mon ministère est le temps que je pu passer à enseigner l'école du dimanche pour ensuite devenir surintendant de cette même école à l'âge de dix-neuf ans. Les enfants adorent l'opportunité de passer du temps



avec les adolescents et s'inspirent souvent d'eux. Beaucoup d'enfants ont hâte de devenir adolescents et de profiter de toutes les libertés qu'ils pensent que cela implique. Faire en sorte que nos adolescents sont engagés dans le ministère des enfants est important pour ces derniers mais cela aide également nos jeunes à discerner ce que signifie être un modèle et partager sa foi avec les autres.

Que vous fassiez partie d'une petite ou d'une grande église, l'église locale est l'endroit où vous pouvez naturellement aider les jeunes à se développer en tant que dirigeant. Nous devons simplement être intentionnels dans notre façon de penser au leadership et faire en sorte de faire participer les jeunes dans ce que nous entreprenons. Je prie pour que ce chapitre vous soit utile et pratique alors que vous vous lancez dans le développement du dirigeant. Rappelez-vous avant tout que votre fondation se trouve dans la prière. Priez pour que Dieu vous mette sur le chemin de jeunes gens qui désirent évoluer dans son amour et apprendre comment diriger. Assurez-vous qu'ils aient des personnes qui leur montrent l'exemple tout au long de leur parcours, des gens partageant et leur enseignant de nouvelles compétences tout en leur permettant de faire des erreurs de temps en temps. Donnez-leur accès aux outils disponibles afin de les aider à découvrir leurs talents et leurs aptitudes et leur personnalité afin qu'ils puissent développer des équipes dynamiques liées dans l'amour de Dieu et la confiance que l'église leur accorde. Nous voulons que nos jeunes sachent que le ministère fait en commun est plein de défis et de créativité et qu'ils sont un élément vital du corps du Christ regroupant tous les âges grâce à la bénédiction que nous recevons lorsque nous apprenons aux côtés d'autres personnes.



CHAPITRE 6

Les communautés de leaders: Évoluer et apprendre aux côtés de chacun

Phil Starr

Phil Starr est pasteur des étudiants à Community Church dans la ville de Lima, dans l'état de l'Ohio aux Etats-Unis. Il aime le ministère auprès de la jeunesse car les adolescents sont en pleine formation et toutes leurs expériences ont donc un goût de nouveauté et de découverte. Le développement du dirigeant est important pour Phil car il engendre une culture où les gens peuvent se sentir libres de rêver, de mettre les enseignements en pratique et d'influencer les autres au fur et à mesure de leur évolution.

Développer des communautés de leadership qui vont de l'avant (ALLEZ)

Je ne suis pas fan du Tour de France. Mais je ne peux qu'admirer l'efficacité et la concentration dont les cyclistes font preuve lorsqu'ils naviguent sur leur monture de carbone à travers la campagne, les villes et montagnes françaises. La plupart des cyclistes restent bout-à-bout, leurs pneus à quelques centimètres du cycliste se trouvant devant eux. Cette stratégie doit être prise au sérieux au fur et à mesure que la course se poursuit: «Les cyclistes faisant partie du peloton peuvent économiser jusqu'à 40 pour cent d'énergie par rapport à un cycliste qui agit seul. Afin d'optimiser au maximum cette technique le cycliste doit se trouver le plus près possible du cycliste se trouvant devant lui»¹. En cours de route, certains cyclistes épuisés se retrouvent à l'arrière du peloton. Les présentateurs débattent alors de la possibilité ou non pour ces cyclistes de rejoindre l'avant du peloton. Et puis il y a les chutes. Choisir de se tenir les uns derrière les autres implique deux choses. La première est que lorsque vous pédalez tous ensemble, vous finissez la course tous ensemble. La deuxième est que lorsque vous pédalez tous ensemble, vous chutez aussi tous ensemble. Il n'y a pas de meilleur exemple de cet état de fait que ce qui se produit au Tour de France de 2007 lorsqu'un cycliste fit un mouvement brusque près de la ligne d'arrivée, ce qui entraîna une chute monstrueuse du peloton et entrava le sprint final de bien des cyclistes. Malgré le risque réel de blessure, les cyclistes sont tous d'accord sur ce principe – vous allez plus loin et plus vite lorsque vous restez tous ensemble.

Ce principe s'applique aussi au leadership.

Les leaders se retrouvent tous à devoir prendre des décisions seuls, menant ainsi les autres vers un but précis. Mais être seul en tant que dirigeant ne signifie pas vivre dans l'isolement. Toute personne ayant la responsabilité



d'organiser un projet scolaire en groupe, un évènement ou de mobiliser les gens est conscient du poids de ses décisions. Ce n'est pas toujours facile de prendre des décisions, surtout lorsqu'elles nous mènent dans une direction ou un territoire inconnu. Si le regard vers le passé nous donne une vision parfaite, une vision du futur est généralement changeante et floue. Et puis il y a des moments de clarté qui engendrent une réelle responsabilité. C'est dans ces moments-là que nous pouvons observer les conséquences de nos décisions – les erreurs autant que les victoires. Ce sont des moments où tout dirigeant, même expérimenté, se sent particulièrement seul. Imaginez les insécurités, les peurs et les vulnérabilités qui existent pour le dirigeant adolescent en pleine croissance. Ils peuvent parfois désirer avoir un espace protégé où il leur est permis d'échouer. Y-a-t-il un endroit où ils peuvent mettre à l'épreuve et questionner leurs idées avant d'avoir à prendre une décision finale? Y-a-t-il un endroit où ils peuvent s'appuyer sur quelqu'un lorsqu'ils ont du mal à avoir confiance en eux? La réponse à toutes ces questions se trouvent dans la communauté. Henri Nouwen écrit: « Nous disons dans la communauté que 'la vie est pleine de gains et de pertes, de joies et de chagrins, de hauts et de bas – mais nous n'avons pas à les vivre seuls' ».

Développer des leaders qui vont de l'avant (ALLEZ) implique de développer intentionnellement les communautés de leadership.

En tant que dirigeants auprès de la jeunesse, nous espérons tous trouver deux ou trois dirigeants adolescents passionnés. Cela commence à devenir un rare bienfait de pouvoir au moins une fois faire l'expérience de la joie d'un leader adolescent durant un ministère à une église donnée. Mais cette rareté de trouver des leaders adéquats est peut-être plus due au processus du développement des leaders plutôt qu'à l'absence des leaders potentiels. En d'autres termes, il est possible que le défi de développer des leaders soit plus lié au processus que nous utilisons en tant que dirigeants auprès de la jeunesse plutôt qu'à la présence ou pas des leaders potentiels. Le processus permettant de construire des communautés de leadership nous permet de créer des environnements dans lesquels les leaders adolescents peuvent évoluer personnellement et mettre en pratique les enseignements du dirigeant.

Voilà quelques observations sur la communauté:

La communauté chrétienne est un témoignage vivant dont la confession inclut la large et entière disponibilité de la promesse de Dieu de recevoir une espérance en Jésus. Créer des communautés de leadership permet à des adolescents ayant leur propre façon de diriger et des passions variées de trouver un objectif, de sentir qu'ils font partie de quelque chose et d'acquérir de l'expérience. Une vérité non-négociable de la communauté est que celle-ci demande beaucoup d'efforts. Je réitère que la communauté demande beaucoup d'efforts. C'est une des raisons pour laquelle les pasteurs auprès de la jeunesse



négligent parfois l'idée même de créer un groupe d'adolescents voué au ministère des leaders — que ce groupe ne comprenne que 3 jeunes ou 150. Les leaders auprès de la jeunesse aux calendriers bien chargés, s'occupant de leur travail, de leur famille, d'autres gens tout en continuant de répondre aux besoins de l'église, portent trop de poids sur leurs épaules et sont épuisés. Ils veulent des leaders adolescents et s'accordent à dire que cette aide leur est précieuse mais les heures nécessaires — ou plutôt le manque d'heures — au développement d'un adolescent plein d'assurance et de détermination sont bien moins nombreuses que celles requises au développement d'une communauté entière des leaders adolescents. Abraham Joshua Heschel, un rabbin juif de renom et professeur de philosophie juive dit que : « L'homme est à la recherche du plus haut niveau de confort demandant le moins d'énergie possible »³. Les leaders peuvent avoir tendance à combler le désir d'un élément bénéfique à leur ministère en ne sollicitant que les adolescents les plus « bruyants » et les « plus disponibles » au leadership.

Ne choisir que ceux qui sont les plus « bruyants » ou les « plus disponibles » est un piège pour les ministères. C'est un piège qui ne produit qu'une influence faible et étroite même si la présence de ces gens donne une illusion de poursuivre le développement des leaders. Il est nécessaire au dirigeant de donner de son temps afin de développer une communauté des leaders adolescents. Les demandes du ministère habituel s'en trouveront un peu chamboulées. La routine hebdomadaire devra être repensée. Il n'est pas facile de faire de divers dirigeants une communauté soudée mais c'est pourtant une nécessité absolue.

Revenons à notre exemple communautaire du Tour de France.

Imaginez que le développement des leaders de votre ministère auprès des jeunes ressemble plus à un peloton de cyclistes qu'à une salle de classe. Le formateur ou dirigeant se présenterait moins comme un expert dans sa matière ou celui pouvant prédire un dénouement, mais plus comme un entraîneur préparant la communauté à travailler ensemble et à faire le tour des expériences du dirigeant. Imaginez qu'il soit donné aux adolescents l'opportunité de connaître le succès, l'échec, la résolution de problèmes et même d'être parfois blessé — dans leur égo autant que leur corps. L'entraîneur se transforme en quelqu'un qui peut panser les blessures, célébrer les succès, rappeler à l'équipe où se trouve la ligne d'arrivée, enseigner les points fondamentaux et prendre soin de leurs âmes.

Les adolescents faisant partie d'une telle communauté peuvent au final faire l'expérience de diriger le peloton chacun leur tour, tout en étant soutenus par leur entraîneur ou dirigeant. Chaque dirigeant adolescent apprend les durs principes de devoir rester attentif, de se concentrer, de respecter les limites et d'assumer ses responsabilités. L'échec et la sous-performance peuvent alors devenir spectaculaires car c'est la communauté toute entière qui échoue. Les



victoires sont plus captivantes car ils gagnent tous ensemble et vont plus loin en étant ensemble. Encore mieux – dans une communauté des leaders les leaders auprès de la jeunesse deviennent de nouveau des bergers.

Observer une communauté des leaders adolescents découvrir la joie du leadership chrétien est vivifiant.

Cela peut être épuisant de construire une communauté et de développer des leaders adolescents. Observer une communauté des leaders adolescents découvrir la joie du leadership chrétien est vivifiant.

Vous aurez compris j'espère l'importance de créer des communautés de leadership. Les méthodes décrites ci-après sont celles utilisées par les leaders auprès de la jeunesse de ma région afin de développer des leaders.


L'apprentissage

Un pasteur auprès de la jeunesse qui fait partie du ministère depuis 20 ans exprima sa grande frustration vis-à-vis du développement d'étudiants au leadership. Après avoir lu nombre de livres et s'être rendu à des groupes de travail sur le leadership, il devint totalement désillusionné sur les programmes disponibles qui ne correspondaient pas à sa situation. Ces programmes ont dû fonctionner pour une génération mais n'étaient pas pertinents pour la génération suivante. La poursuite d'un programme type entraîna la création d'un modèle d'apprentissage.

Ce modèle de développement du dirigeant se base sur la création de communautés de ministère des leaders avec des leaders existants plutôt qu'avec un groupe de nouveaux étudiants. La plupart du temps ces dirigeants sont des adultes expérimentés. Le dirigeant auprès de la jeunesse découvre alors un adolescent ayant potentiellement le talent ou la passion nécessaire et le place en binôme avec un adulte spécifique. Le rôle de l'adulte est de forger une relation durable et de développer les aptitudes.

Prenons l'exemple d'un adolescent désireux d'apprendre comment faire marcher un système de sonorisation. Le dirigeant auprès de la jeunesse identifie un jeune désireux d'apprendre. Il est alors présenté à un adulte sachant déjà comment faire marcher la sonorisation. L'adolescent apprendra l'importance d'assumer ses responsabilités, de se voir confier un besoin du ministère et de faire l'expérience des succès et des erreurs liées à la technologie. D'autres exemples peuvent être trouvés chez les enseignants de jeunes enfants, les accompagnant, les accueillant, prêchant, servant et organisant les activités. Les possibilités sont en fait sans limites du moment que l'on fait preuve de créativité.

Ce modèle présente l'avantage de partager la responsabilité du développement du dirigeant avec d'autres dirigeants. Il n'est pas requis du dirigeant auprès de



la jeunesse qu'il enseigne à chaque adolescent les détails de leurs rôles des leaders parce que d'autres adultes se concentrent sur des centres d'intérêt spécifiques et sure l'enseignement des adolescents de manière individuelle. L'implication d'autres adultes dans la vie de ces adolescents permet à la jeunesse de tisser des liens avec d'autres générations. Cela évite que nos ministères deviennent des groupes fermés basés sur des âges spécifiques. Un adolescent qui a fait le choix conscient de devenir apprenti réalise rapidement combien il est un membre essentiel de sa famille d'église.

Le modèle d'apprentissage est encore plus mis en valeur lorsque le dirigeant auprès de la jeunesse peut aider l'adulte expérimenté à intégrer la notion de discipulat pour l'adolescent qui lui a été assigné. Imaginez que la tâche du ministère n'est qu'une excuse pour participer à la formation spirituelle d'une autre personne. Une méthode facile pour arriver à ce type de sensibilisation est d'encourager l'adolescent et l'adulte expérimenté à se poser à chacun seulement trois questions lorsqu'ils se rencontrent. « Comment s'est passée ta semaine? », « Où as-tu pu voir Dieu cette semaine? », « Comment puis-je prier pour toi cette semaine? ». Ces questions posées intentionnellement renforcent les liens entre l'adolescent et l'adulte, et mènent sur la voie de l'enseignement de la vérité.

La relation qui se forge durant l'apprentissage donne également l'opportunité de témoigner. Les histoires nous donnent un contexte où nous pouvons découvrir Dieu et nous-mêmes. Même si les récits bibliques sont extrêmement importantes, le témoignage d'un chrétien âgé nous donne une histoire vivante dans laquelle nous pouvons voir Jésus.

Quelques erreurs peuvent survenir avec ce modèle d'apprentissage comme de se concentrer plutôt sur l'activité ou un talent particulier plutôt que sur le cœur. La vérité la plus importante qu'un adolescent a besoin d'assimiler à propos du dirigeant est l'identité en Jésus plutôt qu'un lot de talents. Une autre erreur est lorsque le dirigeant auprès de la jeunesse perd le contact avec le jeune dirigeant ou ne parvient pas à l'intégrer à sa communauté de jeunes. L'apprentissage est un moyen excellent de partager une lourde responsabilité mais cela ne veut pas pour autant dire abandonner cette responsabilité à l'autre. Les leaders auprès de la jeunesse doivent rester impliqués à un certain niveau avec leurs jeunes dirigeants.

Globalement, le modèle de l'apprentissage remédie à certains points faibles que l'on peut généralement voir dans les ministères auprès de la jeunesse. Ce modèle nous permet de réaliser que les communautés de ministère des leaders ne se limitent pas à une seule génération. Le succès de ces communautés se fait généralement par le partage de connaissances, la participation et le témoignage des personnes plus âgées autant que les plus jeunes. Les leaders

après de la jeunesse peuvent cultiver des compétences ministérielles spécifiques comme moyen de formation spirituelle.

L'équipe de leaders et serviteurs

Un autre dirigeant auprès de la jeunesse qui fait partie du ministère depuis plus de 15 ans a remarqué qu'une attitude d'arrogance et d'élitisme guidait parfois les équipes de leadership.


Les leaders auprès de la jeunesse de ma région exercent généralement dans plusieurs églises au cours de leur ministère. C'est en étant transféré dans un nouveau ministère que le dirigeant auprès de la jeunesse dont je parle réalisa combien les leaders novices se prenaient pour les aristocrates du groupe de jeunes. Plutôt que d'abandonner l'idée du dirigeant étudiant, il décida de changer leur nom de «équipe de leaders étudiants» à «équipe ministérielle étudiante» mettant ainsi l'accent sur le service aux autres plutôt que la gouvernance.

Contrairement au modèle d'apprentissage, l'équipe ministérielle étudiante fait partie d'un processus bien développé. Il y a un point de départ, des enseignements spécifiques, des devoirs à faire et des responsabilités ministérielles à assumer. L'équipe ministérielle trouve son identité en Matthieu 20.26: «...si quelqu'un veut être grand parmi vous, qu'ils soit votre serviteur».

Tout personne désirant faire partie de la communauté peut se joindre à l'équipe ministérielle étudiante. Il n'y a pas de modalités de candidature mais on attend du nouvel arrivant qu'il participe aux réunions planifiées, choisisse un aspect du ministère qu'il devra servir et une petite somme d'argent pour obtenir un tee-shirt. Cette mentalité d'acceptation engendre alors une communauté où les adolescents sont libres de découvrir leurs passions et quelle sorte de dirigeant ils sont. C'est en incluant tout le monde que nous pouvons réellement percevoir l'importance de la diversité tout en mettant l'accent sur le but commun de servir les autres.

L'équipe ministérielle étudiante se regroupe une fois par semaine après l'école, accompagné par le dirigeant auprès de la jeunesse. Ce dernier enseigne alors divers sujets définis du dirigeant serviteur. Ces sujets découlent généralement d'études bibliques basées sur l'évangile de Matthieu. Chaque étudiant commence par donner son témoignage avant de se lancer dans le Sermon sur la Montagne pour enfin finir par le grand mandat missionnaire du Christ. Il est attendu des adolescents qu'ils puissent mémoriser les versets bibliques correspondants.

L'équipe ministérielle étudiante s'implique également dans les pratiques collectives et individuelles. Un adolescent peut par exemple prendre la décision de jeûner pendant tout un mois déterminé à l'avance. D'autres pratiques



individuelles peuvent être le versement de la dîme, la prière, les méditations bibliques, l'évangélisation et le service. Durant le même mois, le groupe peut décider de rendre collectivement compte les uns aux autres de leurs actions. Ces pratiques individuelles ou collectives permettent aux jeunes d'évoluer, de s'impliquer et de forger une communauté forte. D'autres pratiques collectives peuvent être d'enseigner aux autres, de servir ceux qui sont marginalisés et de participer aux sacrements. La culture de la communauté passe alors de l'élitisme à une croissance et une marche communes.

L'équipe ministérielle étudiante ajoute à son temps d'apprentissage de la semaine des tâches ministérielles spécifiques. Chaque adolescent doit s'impliquer dans un rôle ministériel au sein de leur ministère auprès de la jeunesse ou du ministère de l'église. Certains de ces rôles peuvent être liés à l'organisation ou à l'hospitalité ou bien de prêter main forte pour des tâches variées.

L'un des avantages de l'équipe ministérielle étudiante est l'accent qui est mis sur le service auprès des autres. Un excellent modèle de leadership a trop souvent été mis en péril par l'arrogance et l'exclusivité. Le modèle dont nous parlons souligne l'importance des enseignements de Jésus quant au service auprès des autres. La récompense de l'adolescent découle d'un désir commun de faire plaisir à notre Sauveur plutôt qu'un désir de reconnaissance.

L'identité du dirigeant novice est inséparable de l'identité du groupe. Le dirigeant auprès de la jeunesse en question arrive à bien mettre l'accent sur les responsabilités communes et la dépendance au groupe. Des valeurs sont non seulement enseignées mais le groupe doit également s'impliquer collectivement dans la pratique régulière d'activités formatrices à faire ensemble.

Il est important de garder en tête de créer des moyens pour les adultes et les leaders d'influencer les leaders novices. Il est très facile pour le dirigeant auprès de la jeunesse d'assumer tout seul la responsabilité du développement de l'équipe ministérielle étudiante. La formation de la communauté de leadership ne pourrait pas prospérer sans l'influence d'un large groupe des leaders chrétiens. Le dirigeant auprès de la jeunesse peut également souffrir d'épuisement ou prendre l'habitude d'annuler les réunions hebdomadaires lorsqu'il doit s'occuper d'une situation inattendue.

L'équipe ministérielle étudiante souligne généralement l'importance du besoin d'un bon enseignement et de rassemblements constants afin de former des communautés de leadership. Le cursus est basé sur l'évangile de Matthieu et les étudiants apprennent à se plonger dans les Écritures lors de leur service. L'équipe ministérielle demande du travail et de la persévérance mais il en ressortira bien plus qu'un simple lot de compétences : le développement de l'identité de l'étudiant.

Les conversations sur le leadership

L'activité incessante semble être un point commun de toutes les cultures actuelles. Les nombreuses distractions de notre environnement font qu'il est de plus en plus difficile de trouver un créneau commun pour le développement des étudiants au sein de la communauté. Frustrés d'entendre l'énième excuse «Je ne peux pas ce jour-là» un couple des leaders auprès de la jeunesse décida de tenir des conversations régulières sur le leadership plutôt que d'essayer d'initier un programme complexe.

Les leaders auprès de la jeunesse rencontrent donc deux fois par mois après le programme de la jeunesse du dimanche soir un groupe d'adolescents afin de discuter des principes du dirigeant. La longueur de ces conversations varie entre 10 et 15 minutes. Ces courtes conversations se basent sur les livres du dirigeant populaires. Chaque conversation se déroule en trois étapes. Lors de la première étape on énonce le principe du dirigeant qui a été choisi en faisant une lecture commune ou une petite leçon. La deuxième étape consiste alors à demander à chaque adolescent quel principe unique peut s'appliquer à leur environnement de leadership. Le groupe termine par la troisième étape qui est celle de la prière. Une fois par mois à l'heure désignée le groupe discute de sa relation avec Dieu et partage comment ils restent connectés à Dieu et les uns aux autres.


Le concept de jeunes rejoignant une communauté qui prend au sérieux la nécessité d'évoluer et de servir leur procure un endroit où ils peuvent se sentir à l'aise de partager leurs victoires et leurs erreurs, ce qui serait généralement mis de côté dans un modèle se basant sur les ministères de l'église.

Les dirigeants auprès de la jeunesse invitent personnellement les adolescents à s'impliquer dans les conversations du dirigeant. Il n'y a pas de processus de candidature ou d'invitation générale. L'aisance des conversations permet aux dirigeants de cibler des sujets qui seront les plus adéquats pour promouvoir l'évolution des adolescents.

Un des avantages de ce modèle conversationnel est de pouvoir avoir une vision d'ensemble des contextes des ministères des leaders variés. Dans d'autres modèles le contexte du dirigeant a tendance à mettre l'accent sur les activités de l'église comme étant le premier endroit où utiliser les compétences de leadership. Dans la plupart des cas les adolescents qui sont impliqués dans le leadership de l'église montrent les mêmes caractéristiques du dirigeant à leur école, dans leurs familles, dans leur équipe de sport, etc ...

le modèle conversationnel fait en sorte d'inciter ces autres environnements à devenir une zone d'influence. Les adolescents sont mis au défi d'évoluer et de servir comme dirigeant dans toutes ces zones d'influences.

Ce modèle s'efforce également de combiner la formation spirituelle et celle du dirigeant comme point central de la communauté. Le concept de jeunes



rejoignant une communauté qui prend au sérieux la nécessité d'évoluer et de servir leur procure un endroit où ils peuvent se sentir à l'aise de partager leurs victoires et leurs erreurs, ce qui serait généralement mis de côté dans un modèle se basant sur les ministères de l'église. La culture découlant du modèle conversationnel engendre une implication collective de se confier, de s'encourager mutuellement et de se soutenir les uns les autres.


Un mot d'avertissement cependant. Le processus d'invitation individuelle de ce modèle peut faire que certains futurs leaders adolescents sont mis de côté. Cela sera le cas si le dirigeant auprès de la jeunesse est le seul à identifier les candidats au leadership et qu'il choisit alors les adolescents qu'il connaît le mieux. Il est également possible de questionner le rôle des autres dirigeants dans la formation des leaders adolescents. Nous devons nous assurer que d'autres adultes prennent le contact avec ces jeunes dirigeants afin de créer une communauté plus large où les adolescents tissent des liens.

Ce modèle est louable car il ne cesse d'essayer de développer des communautés de leadership dans un monde en effervescence permanente. La brièveté de ces conversations peut sembler n'être qu'une tentative superficielle de s'impliquer dans la vie des adolescents mais la participation constante de ces derniers et des leaders auprès de la jeunesse engendre une culture de leadership qui va bien au-delà du ministère de l'église.

La communauté des leaders

Un dirigeant auprès de la jeunesse m'expliqua la difficulté qu'il avait de trouver les bons adolescents qui pourraient composer une équipe de leadership. Il y avait d'abord les parents qui défiaient les attentes que les leaders auprès de la jeunesse avaient vis-à-vis des adolescents, les qualifiant de « irréaliste » ou « nécessitant une discussion avec le pasteur de l'église ». Il y avait ensuite les adolescents qui étaient invités à diriger car ils étaient disponibles mais au final n'étaient pas intéressés. Ces deux cas de figure engendrèrent une communauté d'adolescents manquant de détermination pour évoluer et servir ensemble. Ces expériences amenèrent le dirigeant auprès de la jeunesse à former une communauté de leadership devant se rendre à des réunions régulières, recevoir des enseignements fondamentaux, s'adonner au service et à faire en sorte que tout adolescent désirant évoluer en tant que dirigeant passe par un processus d'entrée dans cette communauté.

L'opportunité est donnée à tous les adolescents du ministère auprès de la jeunesse, que ce soient les derniers arrivants dans cette communauté ou qu'ils aient grandi au sein de l'église, de rejoindre la communauté du dirigeant. Cette invitation à tous implique tout de même de s'investir d'une façon bien précise. Ce qui est attendu de chaque étudiant avant de rejoindre la communauté du dirigeant inclus 20 heures de services dans des activités autres que le




ministère de l'église et ses missions, la mémorisation de 8 versets de la Bible et une intention réelle de s'impliquer dans le ministère auprès de la jeunesse en étant régulièrement présent. Ces attentes qui sont réévaluées tous les ans, que ce soit pour les anciens ou nouveaux participants, doivent enfin être approuvées et signées par un parent ou un représentant légal.

Le premier évènement de début d'année était un weekend de retraite de leadership centré sur le cœur et les mains du leader. Cette retraite reste simple et peu coûteuse et utilise les enseignements de Leadertreks, une organisation de leadership au sein du ministère auprès de la jeunesse qui procure des cursus et des idées sur la façon de développer les leaders novices. Même si cette retraite de leadership est présentée comme étant le meilleur moment de rejoindre cette communauté les adolescents sont les bienvenus tout au long de l'année du moment qu'ils font ce qui est attendu d'eux.

La communauté du dirigeant continue de se rencontrer deux fois par mois afin d'apprendre et de partager un repas. Les principes du dirigeant sont toujours discutés lors de réunions où trois aspects distincts sont également abordés – le travail d'équipe, la personnalité d'un leader et les actions liées au leadership. À la fin des réunions, les adolescents créent et planifient un projet de service en groupe. Le repas a été ajouté pour ceux qui désirent forger une communauté allant au-delà de l'enseignement.

L'équipe du dirigeant organise deux projets de service par an pour le ministère auprès de la jeunesse. Certains de ces projets sont les suivants: faire de l'aménagement paysager dans une maison de retraite locale, servir de la nourriture à des réfugiés et mener les animations bibliques pour les enfants. Il est attendu des adolescents de planifier et de diriger tandis que les adultes jouent des rôles secondaires. Le dirigeant auprès de la jeunesse expliqua la joie de voir ses jeunes dirigeants organiser un programme d'animations pour enfants lors d'un voyage missionnaire international. Les adultes et missionnaires avaient réellement été impressionnés.

Ce format crée une atmosphère où les attentes sont bien présentes. La formation spirituelle, la capacité de bien travailler ensemble et la manière de diriger sont identifiées comme étant des aspects tous aussi importants les uns que les autres durant la croissance et l'apprentissage en commun. Le modèle de communauté de leadership souligne la valeur des communautés religieuses dans une société qui attend généralement très peu des communautés religieuses. L'implication poussée demandée aux adolescents signifie par contre que peu de jeunes désirent parfois participer. Les réunions régulières et les heures dédiées au service signifient que les adolescents au calendrier déjà chargé ne peuvent s'y impliquer pleinement. Les jeunes ne bénéficiant pas d'un soutien adéquat à la maison auront également besoin d'aide additionnelle des leaders auprès de la jeunesse afin d'accomplir leurs heures de service. Il est



important pour les communautés de leadership d'inclure les jeunes qui ont des moyens ainsi que des jeunes défavorisés.

De manière générale, ce modèle nous amène à considérer si nous créons des programmes fondés sur l'engagement et sur des attentes précises. Ce modèle comporte des pratiques collectives de création, d'appropriation et de responsabilisation. Les adolescents ne sont pas censés diriger d'une zone de confort mais de plutôt s'atteler à diverses tâches additionnelles où ils pourront diriger. Ce modèle met l'accent sur l'intégration tout en demandant une forte implication individuelle.


C'est en observant combien des leaders auprès de la jeunesse créent des communautés de leadership au sein de leur ministère auprès de la jeunesse que je ne peux réfuter le fait que bien des grandes idées proviennent de moments de frustration ou d'échec. Ce constat est une grande source d'encouragement pour les leaders auprès de la jeunesse. Les communautés de leadership peuvent évoluer. Cette attitude positive provient non seulement des histoires des autres mais également de la réalisation que d'autres dynamiques collectives existent au sein de nos communautés.

Dernières réflexions

Les leaders auprès de la jeunesse ne devraient pas se décourager lorsque la formation de bons dirigeants s'achève et qu'ils laissent leur place à de nouveaux jeunes dirigeants potentiels. Le ministère auprès de la jeunesse est un ministère de discipulat pour les jeunes et les parents durant un moment bien précis de leur vie. Il y a un début et il y a une fin. Les efforts qui ont été fournis pour développer des leaders porteront peut-être leurs fruits ou pas selon la saison du ministère. Le changement des saisons du ministère n'est pas forcément le signe d'un leadership ou de styles parentaux inadéquats. Les gens sont tous différents et réagissent différemment aux programmes et cursus.

Parce qu'il y a des saisons variées dans le ministère il est important que nous admettions qu'il puisse être temps pour nous de changer de stratégie. Cela peut être l'occasion de remplacer un programme de leadership particulièrement lourd avec un modèle conversationnel plus relationnel. Le contexte culturel de la communauté pour un leader auprès de la jeunesse ayant transitionné d'un lieu de mission de ministère à un autre joue un rôle important dans la décision d'utiliser tel ou tel modèle qui peut être adéquat ou pas pour le développement de communautés de leadership.

Un autre point important à garder en tête est l'apathie ou le manque d'implication présent dans toute culture. Nous nous concentrons naturellement sur nous-mêmes et ne choisissons pas forcément d'assumer nos responsabilités et de nous mettre au service des autres. Certains de nos jeunes les plus



aimés n'auront pas la motivation de devenir des leaders malgré le fait qu'ils apprécient cette notion. Pire encore, certains de nos dirigeants potentiels n'ont aucun désir de participer à une communauté de leadership. Les communautés souffrent lorsque les jeunes ne sont plus motivés ou impliqués. Les jeunes en souffrent aussi. Les leaders auprès de la jeunesse doivent cependant faire en sorte de diriger ceux qui sont encore impliqués tout en faisant le deuil de ceux en qui nous avons beaucoup d'espoir.

Créer des communautés de leadership où les jeunes peuvent évoluer et servir ensemble demande beaucoup d'effort. C'est un processus d'enfantement qui pleure les adolescents qui ont décidé de dire non au leadership, qui entraîne les jeunes à diriger bien au-delà de leur adolescence et qui accueille de nouveaux adolescents parfois un peu loufoques sur la voie du service et d'une influence grandissante. Développer des communautés où des gens imparfaits font l'expérience de la grâce et de la vérité demande de l'assiduité et de la persévérance mais le jeu en vaut la chandelle. Les communautés de leadership deviennent des endroits où l'on peut découvrir comment l'action de diriger est liée à une vraie relation avec Jésus. Nous découvrons au sein de la communauté la diversité du dirigeant plutôt que d'errer en donnant à certains styles et rôles la place d'honneur.

Les leaders doivent toujours plus aller de l'avant (ALLEZ) et évoluer collectivement.

Rene Vietto est une légende du Tour de France. Une de ses histoires relate le moment où un doigt de pied dut être amputé afin de peser moins (je vous laisse décider de la véracité de cette histoire). Rene Vietto était un aide-serveur dans un hôtel avant de devenir cycliste professionnel d'une équipe française. son rôle initial au sein de l'équipe fut d'être le « serviteur » du chef d'équipe. Il devait aider son équipe et surtout son chef à maintenir le cap afin de gagner. Une de ses responsabilités était de donner le rythme et d'aider ceux qui étaient à la traîne. Durant l'une des ascensions du Tour de France son chef Antonin Magne eut un accident. Vietto se trouvait à l'avant, avec seulement un membre de son équipe devant lui lorsque cela se produisit. L'équipe moto l'informa de l'accident de son chef dont le vélo était fortement endommagé. Vietto aurait pu facilement continuer, s'attendant à ce que ces équipiers s'arrêtent pour aider Magne. Mais la suite fut remarquable. Vietto fit demi-tour, donna son vélo au chef et attendit que l'équipe de support lui procure un nouveau vélo pour la course. Magne, avec le vélo de Vietto, parvint à gagner la course et le Tour de France de 1934.

L'implication de Rene Vietto vis-à-vis de son équipe est l'image même du type de dirigeant que nos ministères espèrent développer. Ce sont des leaders qui sont des serviteurs désintéressés et pleinement impliqués dans la mission de



la communauté, sacrifiant tout pour aller de l'avant ensemble (ALLEZ) pour l'espérance qui se trouve en Jésus.

ŒUVRES CITÉES/NOTES

Introduction

1. Hammond, Kim, Darren Cronshaw. *Sentness: Six Postures of Missional Christians*. IVP Books, 2014.
2. Wright, N. T. *The Day the Revolution Began: Reconsidering the Meaning of Jesus's Crucifixion* [Kindle Edition]. HarperCollins, 2016.

«La vocation en question est celle d'être un être humain honnête, ayant des tâches honnêtes à accomplir faisant partie de l'objectif du créateur pour ce monde. La tâche principale de cette vocation est «la représentation de l'image», à savoir représenter la sage gestion du créateur de par le monde et de renvoyer tous les éloges de toute création à son auteur»

3. Sweet, Leonard. *I Am a Follower: The Way, Truth, and Life of Following Jesus* [Kindle Edition]. Thomas Nelson, 2012.

«On nous a toujours dit que nous devrions être des leaders, que nous avons besoin encore et toujours des leaders, des leaders, des leaders. Mais le fait est que la meilleure façon de créer un mouvement est d'être en position de fidèle et de montrer aux autres comment faire de même. Suivre est la forme du dirigeant la plus sous-évaluée qui soit».

Chapître 1

1. Wolinski, Steve. «Leadership Defined.» Managementhelp.org, managementhelp.org/blogs/leadership/2010/04/06/leadership-defined. 30 mars 2017.
2. Munroe, Myles. *The Spirit of Leadership*. Whitaker House, 2005.
3. McKenna, Amy. *The 100 Most Influential World Leaders of All Time*. Britannica Educational Pub., 2010.
4. «What Is Servant Leadership?» Greenleaf.org, www.greenleaf.org/what-is-servant-leadership. 2016.
5. Abingdon Press. *The New Interpreter's Dictionary of the Bible*. Abingdon Press, 2006.

Chapître 2

1. Bullón, Dorothy. «El avivamiento que cambió un país: Una mirada de Inglaterra antes y después del Gran Avivamiento del siglo XVIII.» Wesley.nnu.edu, wesley.nnu.edu/fileadmin/imported_site/espanol/EI_avivamiernto_que_cambio_un_pais.pdf. 21 novembre 2013.

2. Ortíz, Félix, Annette Gulick, Gerardo Muniello. *Raíces: Pastoral juvenil en profundidad*. Editorial Vida, 2008.
3. Moody, William R. D. L. *Moody*. The MacMillan Company, 1930.
4. Gay, Milton. *Plan de Vuelo*. Casa Nazarena de Publicaciones, 2013.
5. Ortiz, Félix. *Liderazgo Personal: 9 Herramientas prácticas para alcanzar tu potencial*. Aragon Books, 2016.

Chapître 3

1. growingleaders.com/habitudes.
2. Elmore, Tim. *Habitudes Book #1: The Art of Self-Leadership*. Growing Leaders, Inc., 2013.

Chapître 4

1. Blevins, Dean. «Youth Ministry Training: 20 Foundational Lessons for Youth Ministry.» Whdl.org, www.whdl.org/collections/youth-ministry-training-20-foundational-lessons-youth-ministry.

Chapître 5

1. «General secretary releases 2016 stats.» Nazarene.org, www.nazarene.org/article/general-secretary-releases-2016-stats. 8 decembre 2016.

Chapître 6

1. «Aerodynamics.» Exploratorium.edu, www.exploratorium.edu/cycling/aerodynamics2.html. 28 avril 2017.
2. Nouwen, Henri J.M., Wendy Wilson Greer. *The Only Necessary Thing: Living a Prayerful Life*. Claretian Publications, 2004.
3. Heschel, Abraham J. *Who Is Man?* Stanford University Press, 1995.

TABLE DES MATIÈRES

Note sur cette série

Préface

Remerciements

Introduction

CHAPITRE 1

Les fondements bibliques du développement des leaders

CHAPITRE 2

Vos premiers pas : Savoir pourquoi tu es leader

CHAPITRE 3

La gouvernance de soi : Investir dans notre propre développement en tant que dirigeants

CHAPITRE 4

De fidèle à leader : Inciter les jeunes à répondre à l'appel du leadership

CHAPITRE 5

Diriger dans l'église locale : Créer un espace où les jeunes leaders peuvent évoluer

CHAPITRE 6

Les communautés de leaders : Évoluer et apprendre aux côtés de chacun

Œuvres Citées/Notes