

RESSOURCES

Pastorales

LE JOURNAL PRATIQUE DES PASTEURS ET LEADERS
N°20 ÉTÉ 2020

LE LEADER
ET SES
RELATIONS



RESSOURCES PASTORALES

ÉTÉ 2020

LE LEADER ET SES RELATIONS

PAR DAN CRABTREE	LA VIE ÉPANOUE : REDÉCOUVRIR LE POUVOIR TRANSFORMATEUR DE LA SANCTIFICATION 04
	Apprendre aux membres de notre Église à mener une vie sainte leur permettra d'accéder à la liberté spirituelle.
PAR GLENN REYNOLDS	N'ESQUIVEZ PAS LES DÉMARCHES PÉNIBLES 10
	Comment prendre les décisions difficiles humainement parlant ? Considérez ces quatre questions et ces sept moyens d'accomplir des démarches pénibles le plus correctement possible.
PAR SCOTT HAGAN	DIEU DONNE UNE FAMILLE À CEUX QUI SONT SEULS 13
	Cinq questions qui détermineront la santé, la direction et la longévité de votre famille spirituelle.
PAR GLENN REYNOLDS	QUEL EST VOTRE PLUS CHER DÉSIR ? 15
	Tous les gens du monde veulent pouvoir s'exprimer librement et être respectés.
PAR GABRILLE RIENAS	ÉTABLIR DES LIMITES : UNE NÉCESSITÉ 17
	Le syndrome de la chrétienne accaparante est une difficulté à laquelle beaucoup de femmes de pasteurs sont confrontées.
PAR DOUG GREEN	Y A-T-IL UNE BONNE ET UNE MAUVAISE FAÇON DE PRÊCHER ? 22
	Oh oui, il en existe une !
PAR CHRISTINA M.H. POWELL	L'ÉTHIQUE DE L'ENVIRONNEMENT : PRENONS SOIN DE NOTRE JARDIN POUR NOTRE SANTÉ 25
	Si le principal objectif des Églises reste de sauver des âmes, les congrégations peuvent apprendre à veiller sur l'environnement.
PAR ROBERT C. CROSBY	COMMENT AUGMENTER VOTRE TAUX D'INTÉRÊT : LE POUVOIR IRRÉSISTIBLE D'UNE EXCELLENTE QUESTION 28
	Les pasteurs et les leaders efficaces savent poser non seulement de bonnes questions, mais d'excellentes questions.
PAR JOSEPH CASTLEBERRY	LE RÉSEAU DU ROYAUME : APPRENDRE À TRAVAILLER EN RÉSEAU COMME JÉSUS 32
	Voici plusieurs raisons spirituelles, théologiques et pratiques pour lesquelles vous devriez apprendre l'art de travailler en réseau.
PAR FRANK DAMAZIO	LE LEADERSHIP STRATÉGIQUE DE L'ÉGLISE 38
	Édifier des Églises saines et dynamiques nécessite des leaders stratégiques qui ont des idées stratégiques pour faire des changements stratégiques.
PAR KAYLA PIERCE	LA PUISSANCE VIVIFIANTE DES CRITIQUES CONSTRUCTIVES 42
	Quatre recommandations pour faire des critiques constructives.
PAR PATRICK GRACH	CINQ CARACTÉRISTIQUES DES LEADERS PERFORMANTS 44
	Les surprenantes leçons que m'ont apprises des pasteurs influents.

Ressources Pastorales - Hiver 2021

Traduction : Éditions inspiration Publishings / Édition et Distribution : Éditions inspiration Publishings

Certains articles et certaines illustrations ont été adaptés du magazine "Enrichment Journal"

Crédits photos, couverture : Lightstock ; Pages intérieures : Adobe Stock et Shutterstock

© Congrès général des Assemblées de Dieu, USA. Utilisé avec permission. Tous droits réservés.

Tous droits réservés à © Life Publishers International.



LES 5 PARAMÈTRES ESSENTIELS À LA MISE EN PLACE D'UN BON RELATIONNEL

“OH ! QU'IL EST AGRÉABLE, QU'IL EST DOUX POUR DES FRÈRES DE DEMEURER ENSEMBLE !” (PSAUMES 133/1)

La vie en société nous amène à tisser des relations humaines depuis notre naissance jusqu'à notre dernier souffle. Ainsi, les interactions sociales étant la base de toute civilisation, nous consacrons la majeure partie de notre temps à gérer nos relations dans le cercle professionnel, amical, familial ou encore conjugal, mais aussi dans le domaine de notre vie d'église. Et ce qui est vrai pour le chrétien en général l'est plus encore pour le conducteur spirituel.

Les hommes de la Bible n'ayant pas échappé à cette règle, les exemples ne manquent pas lorsque nous plongeons nos regards dans les écritures.

Parmi les leaders spirituels les plus défaillants de l'église primitive en matière de relations fraternelles, Diotrèphe est très certainement celui qui remporte le premier prix. Inapte au dialogue et imbus de lui-même, ce berger aux allures de dictateur fini par s'enfermer dans une sorte de paranoïa, s'imposant en directeur de conscience, implacable et intransigeant.

« J'ai écrit quelques mots à l'Eglise ; mais Diotrèphe, qui aime à être le premier parmi eux, ne nous reçoit point. C'est pourquoi, si je vais vous voir, je rappellerai les actes qu'il commet, en tenant contre nous de méchants propos ; non content de cela, il ne reçoit pas les frères, et ceux qui voudraient le faire, il les en empêche et les chasse de l'Eglise. » (3 Jean 1/9.10).

Paul, de son côté, est probablement l'un des exemples les plus brillants en matière de relations fraternelles et de travail collaboratif. Le dernier chapitre de la lettre aux Romains nous permet de découvrir une trentaine d'hommes et de femmes ayant accompagné l'apôtre dans son ministère. Conscient de ses limites, ce dernier avait su tisser des liens affectifs et spirituels particulièrement forts avec ses compagnons de service, et cela dans le but de constituer une équipe compétente et solidaire.

Ainsi, un leader spirituel désireux de s'entourer de collaborateurs efficaces et soudés, devra veiller à maintenir un climat paisible et constructif. Pour se faire, celui-ci devra tenir compte de certains paramètres essentiels à la mise en place d'un bon relationnel.

Il devra tout d'abord **être en bonne santé sur le plan émotionnel**, ayant pris soin de panser ses propres blessures au pied du Seigneur, ce qui lui évitera une attitude de repli sur soi ou des réactions agressives inadaptées. David avait subi de multiples trahisons, et la vie lui avait infligé de nombreuses blessures sur le plan affectif. Le mépris de Mical (2 Samuel 6/16), la révolte d'Absalom puis son décès brutal (2 Samuel 18/33), les malédictions proférées par Schiméï (2 Samuel 16/5) et l'abandon d'Achitophel (2 Samuel 15/31), autant d'événements qui auraient pu entamer l'équilibre psychique de l'homme de Dieu et déposer en lui un fiel amer. Pourtant, lorsqu'il rédige le Psaume 132, David semble profondément apaisé. Il avait reçu les soins précieux et efficace du bon berger, les sentiments toxiques avaient été évacués.

« J'ai l'âme calme et tranquille, comme un enfant sevré qui est auprès de sa mère » (Psaumes 131/2)

Le leader d'église saura aussi **valoriser ses collaborateurs** dans le but de tirer le meilleur d'eux-mêmes. Le regard de Jésus sur Nathanaël nous enseigne à ce propos, et nous montre que le sauveur savait considérer le bon côté de la personne humaine, discerner les qualités enfouies, occultées par notre nature de pécheur. Il appartiendra donc au leader de mettre en exergue, non les défauts et les faiblesses de ses semblables mais plutôt le potentiel inexploité qui sommeille en eux.

« Jésus, voyant venir à lui Nathanaël, dit de lui : Voici vraiment un Israélite, dans lequel il n'y a point de fraude. » (Jean 1/47)

En bon communicant, il saura aussi **établir un dialogue franc, respectueux et attentif** permettant d'évoquer les points sensibles tout en trouvant les mots adéquats. Aborder des sujets délicats et confronter des points de vue divergents tout en gar-

dant une bonne cohésion nécessite une véritable sagesse et une parfaite maîtrise de ses propos. L'art de s'exprimer avec tact s'acquiert aux pieds de Jésus. C'est incontestable, le leader d'église devra tout d'abord apprendre à parler au Seigneur avant de savoir s'adresser aux hommes.

« il (Nabal) est si méchant qu'on n'ose lui parler. » (1 Samuel 25/14.17)

D'autre part, lorsque nous considérons les critères de sélection de Jésus dans le choix des apôtres, nous sommes passablement surpris. En effet il fut capable de désigner Pierre comme l'un des fondateurs de l'église, lui qui l'avait honteusement trahi quelques temps auparavant. Le Maître lui offrit pourtant sa confiance et il ne fut pas déçu. À l'image de Jésus, le leader saura **tisser une relation de confiance avec ses collaborateurs.**

« Il lui dit pour la troisième fois : Simon, fils de Jonas, m'aimes-tu ? Pierre fut attristé de ce qu'il lui avait dit pour la troisième fois : M'aimes-tu ? Et il lui répondit : Seigneur, tu sais toutes choses, tu

sais que je t'aime. Jésus lui dit : Pais mes brebis. » (Jean 21/17).

Dans le domaine des relations entre le leader et son équipe, l'autorité jouera aussi un rôle prépondérant. En effet, l'absence d'autorité sera certainement pénalisante pour la cohésion du groupe. Les collaborateurs risqueront de se sentir dans l'insécurité, et inconsciemment certains pourront tenter de prendre un ascendant sur le groupe en mettant en avant leur propre personnalité. À l'inverse, une autorité étouffante et oppressante scléroses les équipiers, les empêchant de développer leurs talents, d'exprimer leurs compétences. Il appartiendra donc au leader spirituel **d'exercer une saine autorité**, équilibrée et empreinte de bienveillance.

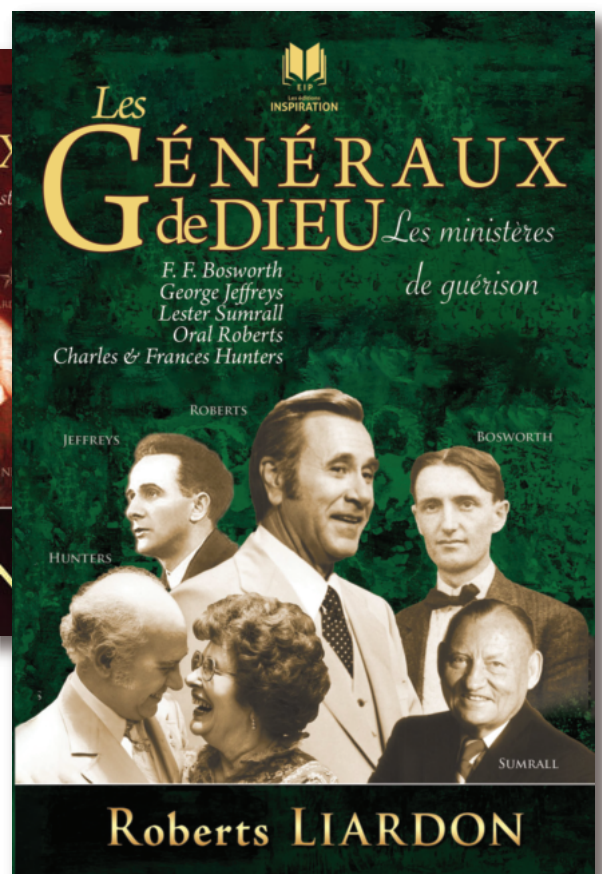
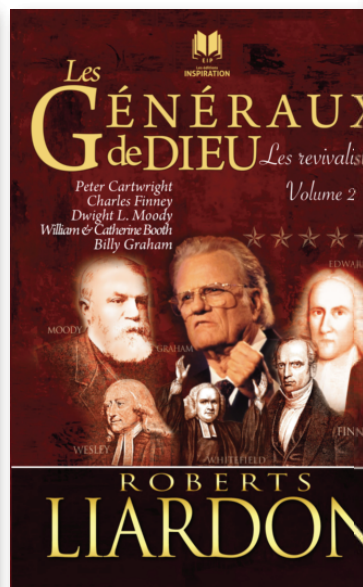
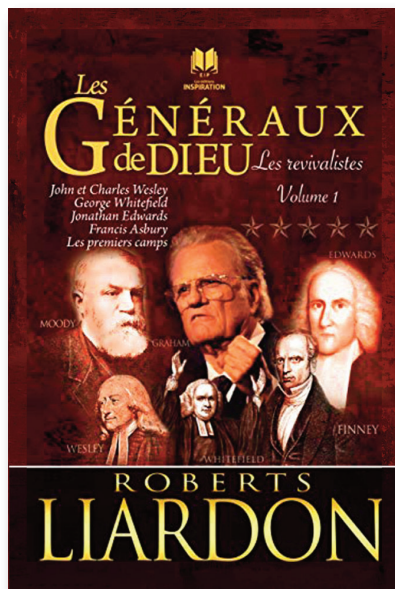
« C'est pourquoi j'écris ces choses étant absent, afin que, présent, je n'aie pas à user de rigueur, selon l'autorité que le Seigneur m'a donnée pour l'édification et non pour la destruction. » (2 Corinthiens 13/10). ■



Thierry Chambeyron, Pasteur

Pasteur au sein des Assemblées de Dieu de France depuis trente ans, Thierry Chambeyron est aujourd'hui responsable de l'église de Décines en région Lyonnaise. Il est aussi le rédacteur en chef de la revue Pentecôte, ainsi que le président directeur de Viens et Vois, la maison d'édition des ADD de France.

www.vienetvois.fr



Découvrez le troisième volume d'une collection de six tomes qui donne une perspective historique et théologique des grands mouvements de Dieu à travers les siècles passés. En lisant les portraits de ces hommes et couples ordinaires qui ont réalisé des œuvres extraordinaires, vous découvrirez que la puissance qu'ils ont manifestée à travers leur vie est à votre portée.

LA RÉVOLUTION DE LA GRÂCE

POUR VIVRE UNE RELATION NOUVELLE AVEC DIEU ET AVEC LES AUTRES

Depuis le réveil d'Azusa Street à Los Angeles, tous les chrétiens et leaders pentecôtistes adhèrent sans réserve à la doctrine de la sanctification. D'ailleurs les Écritures ne disent-elles pas que « sans la sanctification, personne ne verra le Seigneur » (Hé 12.14). L'idée est bonne, la théologie aussi. La pratique pose cependant quelques difficultés : toutes nos tentatives de nous rendre saint par nos efforts échouent car elles nous conduisent indubitablement vers le légalisme religieux pentecôtiste, autrement dit à une attitude purement extérieure, sans transformation intérieure réelle. Il est toutefois possible de découvrir une vie chrétienne épanouie et vraiment libre. Dan Crabtree vous en parle dans ce numéro.

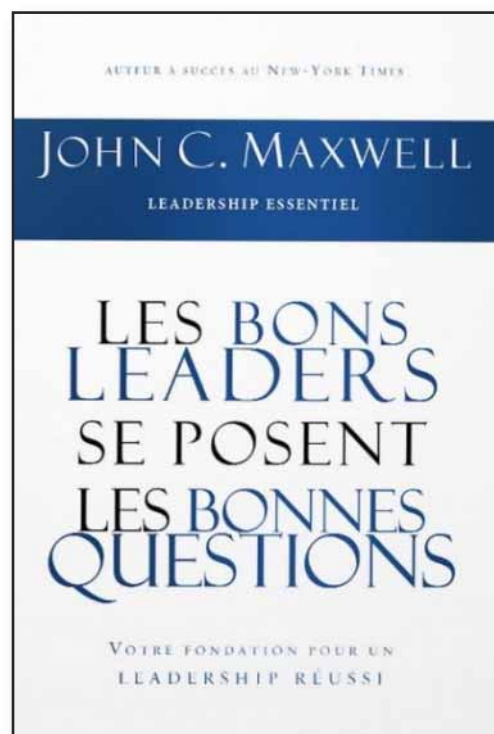
Il y aussi des démarches qu'en tant que pasteur, nous n'aimons pas faire et que nous préférons éviter, voir déléguer avec joie dans certains cas. Certaines situations exigent de prendre des décisions parfois impopulaires dans l'Église, et d'avoir aussi à l'occasion des discussions difficiles. Glenn Reynolds vous propose 7 moyens de rendre les démarches pénibles le plus efficace et juste possible. Quant à Scott Hagan, son attention sur la santé et la longévité de l'Église locale est au cœur de son ministère d'implanteur d'églises.

Doug Green, de son côté, nous invite à réfléchir à notre homilétique, en abordant les styles, méthodes et comportements qui font que certains prédicateurs ont plus de succès que d'autres.

En terminant, je vous laisse cette déclaration de John Maxwell tirée de son livre *Les bons leaders se posent les bonnes questions* : « Pendant quarante ans, j'ai posé des questions sur le leadership. Vous pensez peut-être qu'au fil du temps, comme j'ai reçu des milliers de réponses, les questions ont perdu de leur importance pour moi, mais en fait, c'est le contraire. Plus je pose

de questions, plus je me rends compte de leur valeur. Sans les sages conseils et les réponses judicieuses dont j'ai bénéficié à la suite de mes questions depuis des dizaines d'années, je me demande où j'en serais aujourd'hui. Je n'aurais pas autant progressé. Je ne serais pas allé aussi loin. Les gens qui se sont suffisamment souciés de moi pour me guider et me prodiguer leurs conseils ont fait une différence considérable dans mon leadership. » (John C. Maxwell, *Les bons leaders se posent les bonnes questions*).

Bonne lecture ! ■



Guillaume Duvieusart, éditeur

Professeur associé de Théologie (Université Laval), Guillaume est le Président des Éditions inspiration Publishings, la maison d'édition officielle des APDC – District Québec et la branche éditoriale française de Life Publishers International (ADD USA). Il est également pasteur à l'Église communautaire Mountview sur la rive-sud de Montréal.

www.editionsinspiration.com


LA VIE ÉPANOUIE

RÉDECOUVRIR LE POUVOIR TRANSFORMATEUR DE LA SANCTIFICATION

PAR DAN CRABTREE

**APPRENDRE AUX MEMBRES DE NOTRE ÉGLISE
À MENER UNE VIE SAINTE LEUR PERMETTRA
D'ACCÉDER À LA LIBERTÉ SPIRITUELLE.**





Croire en la sainteté personnelle de tous les croyants fait partie de l'enseignement pentecôtiste, en particulier depuis le réveil de la rue Azusa. Selon les Écritures, « sans la sanctification, personne ne verra le Seigneur » (Hé 12.14). Comme Dieu est saint, nous devons l'être aussi. Mais cela pose un gros problème : nous ne pouvons pas nous rendre saints par nous-mêmes. Toute tentative d'y parvenir par nos efforts personnels aboutit au légalisme, autrement dit à une conformité purement extérieure, sans la transformation intérieure que la vraie sainteté nécessite.

Comme j'ai grandi dans une Église, j'ai compris que lorsque j'ai été sauvé, Dieu a pardonné mes péchés grâce au sang versé par Christ. Après avoir été sauvé, j'ai aussi réalisé que je devais mener une vie chrétienne sérieuse et sanctifiée. Dieu avait fait sa part en me sauvant ; par mes efforts humains, je devais ensuite me sanctifier. J'ai donc pris à cœur cet appel à la sanctification, même si la tâche me semblait redoutable et impressionnante, et j'ai parfois connu de cuisants échecs. J'étais reconnaissant à Dieu pour sa grâce, mais je me sentais écrasé par ses normes apparemment inaccessibles de sainteté. À mon insu, j'avais opté pour la voie du légalisme, mais comment parvenir à la norme de sainteté exigée par le Seigneur ?

À la base, le légalisme affaiblit l'Église et engendre des chrétiens frustrés, épuisés et vaincus. Beaucoup de croyants ont été poussés à croire que pour gagner la faveur divine, ils devaient suivre un ensemble de règles, de normes et de préceptes rigides. Les pasteurs ont déployé des efforts considérables pour apprendre à leurs membres à vivre quotidiennement dans la sainteté, mais à leur insu, certains ont inculqué une justification légaliste et basée sur les œuvres. Dieu a appelé les croyants à la liberté et à l'affranchissement en Christ (Galates 5.1). En tant que pasteurs et leaders, nous devons insister sur le fait que la vie de sainteté découle de ce que Christ a déjà accompli pour nous sur la croix, et pas de ce que nous pouvons accomplir par nos efforts personnels.

COMMENT DIEU, EN CHRIST, SANCTIFIE-T-IL LE CROYANT ?

Les rédacteurs du Nouveau Testament emploient divers termes pour décrire les changements spectaculaires qui résultent du sacrifice de Christ. Le salut s'appuie sur la métaphore de l'esclavage. Les rédacteurs bibliques associent souvent la rédemption au prix payé pour nous affranchir de l'esclavage du péché.

La justification est un terme légal qui décrit un verdict prononcé dans un tribunal : Dieu, le Juge éternel, y pardonne de leurs péchés ceux qui ont foi en Christ. Toutefois, quand nous décrivons l'expérience du salut, nous oublions souvent la sanctification. Parfois, nous nous imaginons que c'est ce qu'expérimente le croyant après sa justification et avant sa glorification. Cette compréhension de la manière dont Dieu, en Christ, sanctifie les croyants est quelque peu incomplète.

Voici le risque qu'elle nous fait courir : alors que la justification est une affaire de grâce, la sanctification, selon nous, est basée sur des efforts humains.

Quand il nous sauve, Dieu nous justifie et nous sanctifie. Les théologiens parlent souvent de deux aspects différents, mais liés de la sanctification. La sanctification acquise – notre identité en Christ à la suite de sa mort sur la croix – et la sanctification progressive – le fait d'apprendre à vivre chaque jour dans la sainteté. Paul exprime ce concept à l'aide de verbes à l'indicatif et d'autres à l'impératif. Ceux qui sont à l'indicatif décrivent ce qui est acquis aux croyants à la suite de l'œuvre de Christ. Ceux qui sont à l'impératif les appellent à mener la vie morale et éthique qui découle des indicatifs. Vous avez été sanctifiés par la mort de Christ ; maintenant, vivez conformément à votre position.

Les passages qui suivent décrivent ce que Christ a accompli à la croix, en sanctifiant le croyant et en lui donnant un nouveau statut en lui. Ces passages bibliques mettent l'accent sur la sanctification acquise, bien que je traite aussi de l'appel à vivre conformément à notre identité en Christ. Dans ces passages, Dieu n'appelle jamais les croyants à se rendre saints eux-mêmes, mais uniquement à vivre selon la sainteté qui leur a déjà été acquise par la mort de Christ.

LA SANCTIFICATION ACQUISE HÉBREUX 10.5-18

Par sa mort, Christ a accompli ce que l'effusion répétée du sang des animaux ne pouvait pas réaliser. Christ s'est offert « une fois pour toutes » en tant que sacrifice ultime et parfait (Hébreux 10.10). « Nous sommes sanctifiés » : ce statut ou cette condition ont été rendus possibles par la mort de Christ. Son sacrifice a été accompli « une fois pour toutes » : aucun autre sacrifice ou rituel n'est nécessaire pour nous maintenir dans cette condition de sainteté.¹

Le verset 14 affirme de nouveau que les croyants sont sanctifiés par la mort de Christ, car « par une seule offrande, il a amené à la perfection pour toujours... » comme l'apôtre le précise ensuite « ... ceux qui sont sanctifiés ». Comment devons-nous comprendre cette expression ? Comme elle est au présent, elle parle de l'œuvre intérieure permanente de Christ dans le cœur du croyant. Grâce à la mort de Christ, celui-ci peut compter sur le Seigneur pour le rapprocher de lui (Hébreux 7.19, 10.1, 22).

Dans Hébreux 10.22, l'auteur exhorte les croyants à s'approcher « avec un cœur sincère, dans la plénitude de la foi », à la suite de la promesse de Dieu de changer le cœur de son peuple (Jérémie 31.33, Ézéchiel 36.26, 27). Grâce au sacrifice de Christ, nous sommes libres d'adorer et de servir le Dieu vivant d'une manière qui lui plaise et l'honore. « Quand nous proclamons l'œuvre de sanctification de Jésus et que nous y croyons, Dieu change notre cœur et nous rapproche de lui, en tant qu'enfants de la nouvelle alliance. »² Comprendre notre identité en Christ est à la base de notre sainteté, et la transformation intérieure de nos cœurs nous pousse à vivre dans l'obéissance.

1 CORINTHIENS 1.2

Paul commence sa lettre aux Corinthiens en s'adressant à eux en ces termes : « à l'Église de Dieu qui est à Corinthe, à ceux qui ont été sanctifiés en Jésus-Christ » (1 Corinthiens 1.2). L'accent est mis ici sur l'activité divine. Les Corinthiens sont « de Dieu ». Ils font partie de son peuple, et ils ont été « sanctifiés »³, rendus saints non par ce qu'ils ont fait, mais par ce que Dieu a accompli « en Jésus-Christ ».

**Les pasteurs ont déployé des efforts
considérables pour apprendre
à leurs membres à vivre quotidiennement
dans la sainteté,
mais à leur insu, certains leur ont inculqué
une justification
légaliste et basée sur les œuvres.**

Lorsqu'ils ont été sauvés, leur sanctification en Christ leur a été acquise, mais ils n'ont pas agi d'emblée comme des gens saints. Leurs querelles ont provoqué des divisions (1 Corinthiens 1.11-13). Ils ont fait preuve d'indulgence envers un homme qui vivait avec la femme de son père (1 Corinthien 5). Ils se sont entraînés en justice devant des juges païens (1 Corinthiens 6.1-8). Ils ont abusé de la table du Seigneur (1 Corinthiens 11.17-34) et ils ont pratiqué les dons spirituels de façon anarchique (1 Corinthiens 12-14).

Leur sanctification ne correspondait pas à leur sainteté de caractère et de conduite, car Paul a passé beaucoup de temps à corriger leur façon d'agir et à les inciter à vivre dans la droiture. « De bien des manières, les Corinthiens ressemblaient plus aux gens de l'extérieur qu'au peuple de Dieu. »⁴ Et pourtant, Paul s'est adressé à eux en tant que « sanctifiés en Jésus-Christ » (1 Corinthiens 1.2).

Les Corinthiens avaient déjà une sanctification acquise, mais ils devaient mener une vie sanctifiée.⁵ Pour combler le fossé entre leur identité en Christ et leur style de vie, Paul leur a rappelé qu'ils étaient aussi « appelés à être saints » (1 Corinthiens 1.2). Ils étaient destinés à vivre conformément à leur identité en Christ et à refléter le caractère de Dieu.

1 CORINTHIENS 1.30

Dans ce verset, Paul écrit : « C'est par lui que vous êtes en Jésus-Christ, lequel, de par Dieu, a été fait pour nous sagesse et justice et sanctification et rédemption ». Paul a insisté sur le fait que Christ crucifié est la sagesse de Dieu, alors que les Corinthiens avaient plutôt tendance à chercher la sagesse par eux-mêmes (1 Corinthiens 1.18-25). En tant qu'expression ultime de la sagesse divine, Christ est devenu pour nous : (1) « justice » (justification), un terme légal qui décrit le pardon du chrétien et son droit immérité de se tenir devant Dieu ; (2) « sanctification », ce qui dépeint le nouveau statut de sainteté du croyant en Christ ; et (3) « rédemption », le prix de notre libération de l'esclavage du péché.

Dans ce passage, la sanctification n'est pas un processus de changement moral, mais une description de notre nouveau statut en Christ. Les trois termes – justice, sanctification, rédemption – font allusion à ce qu'englobe le salut que Dieu nous offre. « C'est par lui que vous êtes en Jésus-Christ » (1 Corinthiens 1.30). Paul place la sanctification après la justice, mais avant la rédemption. Si la sanctification correspondait à un processus de changement moral suivant la conversion, Paul l'aurait classé logiquement après la rédemption.

Le nouveau statut en Christ des croyants de Corinthe leur donnait une nouvelle identité. Ils n'étaient plus définis par un monde qui ne les considérait ni comme sages selon la chair, ni comme puissants, ni comme nobles (1 Corinthiens 1.26-29). Paul les appelait à vivre conformément à leur nouvelle identité et à leur nouveau statut en Christ en se conformant à la sagesse de Dieu et non à celle du monde.

1 CORINTHIENS 6.11

Dans ce contexte, Paul a recommandé aux Corinthiens de cesser de se faire des procès « devant les infidèles » à propos de leurs affaires privées. En guise d'avertissement, Paul leur a dressé une liste de ceux qui « n'hériteront point le royaume de Dieu » (versets 9, 10). Paul s'est ensuite exclamé : « Et c'est là ce que vous étiez, quelques-uns de vous » (verset 11). En parlant au passé, l'apôtre leur a rappelé ce que Christ a accompli pour eux : « Mais vous avez été lavés, mais vous avez été sanctifiés, mais vous avez été justifiés au nom du Seigneur Jésus-Christ et par l'Esprit de notre Dieu » (verset 11). Comme dans 1 Corinthiens 1.30, Paul emploie trois termes pour décrire l'activité salvatrice de Dieu en Christ. En grec, ces trois verbes sont à l'aoriste passif, décrivant ainsi ce que le Seigneur a accompli pour nous dans le passé. Chaque expression est précédée du mot « *alla* », qui signifie « *mais* ».

Paul nous fournit trois descriptions différentes de la même réalité : « vous avez été lavés » correspond à la purification du péché. « Vous avez été sanctifiés » montre que Dieu a réclamé les Corinthiens pour lui et a fait d'eux son peuple. Et enfin, « vous avez été justifiés » implique une proclamation de droit légal. Tout cela est possible « au nom du Seigneur Jésus-Christ », ce qui se réfère à la capacité de Christ de sauver ceux qui croient en lui, et « par l'Esprit de notre Dieu » (1 Corinthiens 6.11). « Ensemble, les deux prépositions se réfèrent à ce que Dieu a fait pour son peuple en Christ, à ce qu'il leur a communiqué par l'Esprit »⁶.

Dans ce passage, comme dans 1 Corinthiens 1.30, la sanctification ne se réfère pas à l'amélioration morale. En effet, malgré leur fâcheuse tendance à se faire des procès, les Corinthiens étaient déjà sanctifiés en Christ. En leur rappelant ce que Christ avait accompli pour eux, Paul cherchait à les inciter à mener une vie sainte. Mais malgré le rappel de l'apôtre, « et c'est là ce que vous étiez, quelques-uns de vous », les Corinthiens continuaient à agir comme ils le faisaient autrefois. Leur manque d'amour mutuel compromettait leur témoignage devant les incroyants, auxquels Dieu souhaitait pourtant révéler sa sainteté.

ÉPHÉSIENS 5.25-27

Paul emploie l'analogie du mariage pour dépeindre l'amour de Christ envers l'Église. Il décrit le sacrifice de Christ sur la croix en ces termes : « comme Christ a aimé l'Église, et s'est livré pour elle, afin de la sanctifier. »

« Christ avait l'intention de s'approprier l'Église, son peuple saint, mis à part pour lui. »⁷ En tant qu'épouse, Christ souhaite que son Église lui soit totalement consacrée. Quelles que soient ses failles actuelles, elle est toujours sa sainte épouse, et lors de sa seconde venue, Christ fera « paraître devant lui cette Église glorieuse, sans tache, ni ride, ni rien de semblable, mais sainte et irrépréhensible » (verset 27).

COMMENT VIVRE EN FONCTION DE NOTRE IDENTITÉ EN CHRIST LA SANCTIFICATION PROGRESSIVE

La mort de Christ sur la croix ne nous acquiert pas seulement la sanctification, mais elle rend aussi possible notre progression dans la sainteté. Toutefois, nous devons employer cette notion de progression avec prudence, car elle risque d'impliquer que nous pouvons devenir saints par nos efforts personnels.

Il n'existe pas d'échelons de sainteté que le croyant doit gravir l'un après l'autre. Jamais le Nouveau Testament ne nous incite à nous rendre plus saints par nous-mêmes. La Bible recommande plutôt aux croyants à vivre conformément à leur identité en Christ. Personne ne peut se sanctifier lui-même. Seul Christ en a le pouvoir.

Non seulement Christ nous sanctifie, mais il nous montre l'exemple de ce qu'est une vie de sainteté. En tant que Dieu incarné, il nous révèle le caractère divin, puis il nous invite à être comme lui en nous disant : « Suis-moi. » Comme l'a déclaré le Père de l'Église Athanase, « il est devenu comme nous afin que nous puissions devenir comme lui ».

Pour suivre les traces de Jésus, nous nous demandons : « Que ferait Jésus à ma place ? » Comme l'a dit à juste titre Dallas Willard, « Jésus veut m'apprendre à vivre comme il le ferait s'il était à ma place. Souvenons-nous que nous n'apprenons pas comment vivre la vie de Jésus (cela, il l'a déjà fait), mais comment vivre comme Jésus le ferait s'il était à notre place »⁸.

Chercher la sainteté ne consiste pas à faire de notre mieux pour suivre une série de règles. Il s'agit plutôt d'apprendre à vivre et à aimer comme Christ. Autrement dit, c'est au travers de l'amour que s'exprime la sainteté. Si pécher nous empêche d'aimer, mener une vie sainte devrait se manifester par l'amour. Christ a enseigné : « Tu aimeras le Seigneur, ton Dieu, de tout ton cœur, de toute ton âme, et de toute ta pensée... Tu aimeras ton prochain comme toi-même » (Matthieu 22.34-40). Oui, « l'amour est l'accomplissement de la loi » (Romains 13.10).



Le Saint-Esprit nous permet de mener une vie sanctifiée en appliquant constamment les bénéfices que Jésus nous a acquis sur la croix. Il nous rappelle son œuvre et nous apprend à vivre comme lui. Marcher dans l'Esprit (Galates 5.16, 25) produit le fruit de l'Esprit, qui est l'amour (Galates 5.22). Sous la direction de l'Esprit, nous fixons nos pensées sur les choses de l'Esprit (Romains 8.5) et par lui, nous faisons mourir les actions du corps (Romains 8.13). Par sa présence dans nos vies, l'Esprit – qui est saint – nous rend capables de mener une vie sainte. « C'est l'Esprit à l'œuvre dans le croyant qui l'amène à ressembler de plus en plus à Christ. »⁹

ROMAINS 6-8

Dans Romains 6, Paul appelle les croyants à mener une vie qui mène à la sainteté (Romains 6.19, 22), en sachant qui ils sont en Christ (Romains 6.11). Ils ne sont plus esclaves du péché, mais ils doivent se livrer eux-mêmes comme esclaves à la justice. En s'identifiant à la mort et à la résurrection de Christ, ils meurent à leur « ancienne vie » (Romains 6.2, 6) et ressuscitent « en nouveauté de vie » (Romains 6.4). De même que le contrôle du péché caractérisait l'ancienne vie, avant Christ, de même la vie nouvelle doit être soumise au contrôle de Christ. Ayant été ramené à la vie de Dieu par Christ, le croyant ne doit plus laisser le péché régner sur lui ni obéir à ses convoitises (Romains 6.12). Il doit, au contraire, livrer ses membres « comme esclaves à la justice, pour arriver à la sainteté » (Romains 6.19, cf. 6.22).

1. David Peterson, *Possessed by God: A New Testament Theology of Sanctification and Holiness* (Grand Rapids: Eerdmans, 1995), p. 34.

2. Ibid., p. 40.

3. En grec, Paul emploie le participe passé au passif pour « sanctifiés » afin de décrire ce qu'ils avaient déjà expérimenté lorsqu'ils avaient été sauvés. Le passif indiquait que les chrétiens de Corinthe bénéficiaient de l'action divine, et le passé montrait que si l'événement avait eu lieu autrefois, ses effets se poursuivaient dans le présent.

4. Gordon Fee, *The First Epistle to the Corinthians* (Grand Rapids: Eerdmans, 1987), p. 33.

5. Peterson, p. 41.

6. Fee, p. 247.

7. F.F. Bruce, *The Epistle to the Ephesians* (Toronto: Fleming H. Revell Co., 1961), p. 116.

8. Richard Foster, "Salvation Is for Life," dans *Theology Today*, (61, 2004), p. 307.

9. Millard Erickson, *Christian Theology*, (Grand Rapids: Baker Book 1985), p. 970.

10. Craig Keener, *Romans: A New Covenant Commentary*, (Eugene, Oregon: Cascade, 2009), p. 81.

11. Keener, p. 82.

12. Peterson, p. 112, 113.

13. Peterson, p. 80.

Mener une vie sainte découle de ce que Christ a déjà accompli pour nous sur la croix, mais nous devons croire et accepter notre nouveau statut en Christ. Paul nous préconise : « Regardez-vous comme morts au péché et comme vivants pour Dieu en Jésus-Christ. » (Romains 6.11). Nous sommes « appelés à être en accord avec la perspective divine ». ¹⁰ Paul incite les croyants « à devenir ce qu'ils prétendent être. En effet, l'identité de l'apôtre était déterminée par le fait d'être en Christ, mais le croyant doit choisir de croire assez fermement à cette réalité pour vivre en conséquence. Par la foi, nous recevons une nouvelle identité, et c'est aussi par la foi que nous devons continuer à vivre selon cette nouvelle identité, afin que nos œuvres d'obéissance deviennent l'expression de notre foi vivante. » ¹¹ Cela ne signifie pas que Paul attendait une perfection absolue de la part des croyants romains, mais plutôt le contraire. Il connaissait les énormes difficultés et les défis gigantesques que les chrétiens devaient surmonter pour mener une vie sainte, mais tout commençait par une juste compréhension de leur identité en Christ et par la force que cela leur donnait.

Paul décrit la lutte contre le péché au moyen d'un récit saisissant à la première personne dans Romains 7.14-25. Qu'il décrive son état avant ou après son salut ou qu'il emploie juste un effet de style ne doit pas nous arrêter. Ce qu'il nous faut retenir, c'est que Paul décrit avec éloquence nos vaines tentatives d'observer la loi par nos efforts humains.

L'emploi répété du « je » montre à quel point il est impossible de se sanctifier personnellement. Comment résoudre ce problème insurmontable ? La réponse, c'est la croix : « Grâce soient rendues à Dieu par Jésus-Christ notre Seigneur ! » (Romains 7.25). À la croix, Christ a accompli ce que la loi ne parvenait pas à réaliser (Romains 8.3).

Romains 8 dépeint la vie régie par l'Esprit comme « selon l'Esprit » (Romains 8.5) avec « une mentalité contrôlée par l'Esprit » (Romains 8.6, traduction littérale). C'est « l'Esprit », et non « je », qui est souverain, ce qui aboutit à une vie chrétienne victorieuse. Pour nous soumettre au contrôle de l'Esprit, nous devons permettre à la vérité appliquée par l'Esprit de transformer notre mentalité. Nous devons nous considérer « comme morts au péché » (Romains 6.11) et nous affectionner « aux choses de l'Esprit » (Romains 8.5). La nature charnelle et pécheresse, quant à elle, contrôle la mentalité du non-croyant, ce qui lui donne des pensées impies et de mauvaises habitudes (Romains 8.5-8).

**La mort de Christ sur la croix
ne nous acquiert pas seulement
la sanctification,
mais rend possible notre progression
dans la sainteté.**

Après la conversion, les nouveaux croyants sont souvent tentés de retomber dans les habitudes et les comportements qu'ils avaient autrefois, ce qui leur donne l'impression d'être encore dominés par le péché. Mais nous pouvons bloquer l'accès au

péché dans notre vie en renouvelant notre mentalité, afin d'être « transformés par le renouvellement de l'intelligence » (Romains 12.2). Par l'Esprit, nous mettons à mort dans nos vies ce que Dieu a déjà mis à mort sur la croix (Romains 8.13). « Un effort humain est nécessaire, mais en collaboration avec l'activité de l'Esprit de Dieu qui soumet notre chair lorsque nous la mortifions par sa puissance et que nous fixons nos pensées sur les choses de l'Esprit. »¹²

1 THESSALONICIENS 3.12, 13

Paul a rédigé cette épître à l'intention d'une Église qui subissait de terribles persécutions, susceptibles de menacer son unité. L'apôtre priait pour que l'amour des Thessaloniens augmente de plus en plus parmi eux « et à l'égard de tous » (1 Thessaloniens 3.12). « À l'égard de tous » désigne ceux qui n'étaient pas dans l'Église et, apparemment, leurs persécuteurs. Pour que leur témoignage soit bouillant, Paul a demandé à Dieu de fortifier leur cœur, afin qu'ils puissent être « irréprochables dans la sainteté » pour le retour de Christ (1 Thessaloniens 3.13).

La sainteté jaillit d'un cœur fortifié par Dieu. La vraie sanctification n'est jamais une question d'apparence. Dieu travaille en profondeur dans les cœurs. « L'amour et la sainteté sont deux façons de considérer la vie chrétienne qui s'imbriquent l'un dans l'autre. La sainteté s'exprime avant tout par l'amour, et l'amour est le moyen par excellence de maintenir la sainteté. La prière de Paul indique que l'amour doit croître et abonder afin que les croyants persistent dans la sainteté... En fait, elle abonde quand l'amour lui-même abonde. »¹³

HÉBREUX 12.10-14

L'auteur des Hébreux a écrit à des croyants en proie à l'adversité. Motivés par l'exemple de leurs prédécesseurs (Hébreux 11), ils devaient courir la course de la foi avec persévérance, les yeux fixés sur Jésus (Hébreux 12.2). Les souffrances qu'ils enduraient permettaient à Dieu de les discipliner. De même qu'un père discipline son fils qu'il chérit, Dieu nous discipline pour que nous lui ressemblions de plus en plus (Hébreux 12.10). Ici, la sainteté signifie « le caractère ». Dieu peut tout utiliser pour nous faire ressembler de plus en plus à l'image de son Fils (Romains 8.28, 29).

Avoir part à la sainteté divine, c'est produire « un fruit paisible de justice » en communion avec les autres croyants (Hébreux 12.11). Dieu ne veut pas que nous menions une vie sainte dans l'isolement, mais plutôt que nous révélions notre sainteté par notre façon de traiter les autres. C'est particulièrement vrai pendant les périodes de stress engendrées par la souffrance.



Dan Crabtree, D.Min.
*est professeur au Collège
biblique central de Springfield,
dans le Missouri.*

Sachant cela, l'auteur des Hébreux a recommandé aux chrétiens : « Recherchez la paix avec tous, et la sanctification, sans laquelle personne ne verra le Seigneur » (Hébreux 12.14).

CONCLUSION

À la croix, Christ nous a sanctifiés, et il a permis que nous puissions être en communion avec lui. Nous n'avons plus qu'à croire et à accepter ce que Christ a accompli en nous donnant une nouvelle identité en lui. Nous devons nous considérer « comme morts au péché, et comme vivants pour Dieu en Jésus-Christ » (Romains 6.11), comme « cachés en Christ » (Colossiens 3.3). Le Seigneur commence à nous sanctifier dès que nous croyons en ce qu'il a accompli en nous par Christ à la croix.

Quand nous acceptons notre nouvelle identité en Christ, nous nous voyons comme Dieu lui-même nous voit. Désormais, nous ne définissons notre identité ni par le regard des autres, ni par notre propre regard sur nous-mêmes, ni par les normes culturelles en vigueur. Mettre notre identité dans ce que nous pouvons perdre, c'est vivre dans une insécurité permanente. C'est en Christ que nous devons trouver notre véritable identité. Quand nous acceptons ce que nous sommes en lui, nous pouvons dire « Oui » avec confiance à la sainteté et « Non » au monde. Même si nous sommes dans le monde, nous ne lui appartenons plus.

Dieu nous sanctifie par Christ, puis il nous appelle à vivre selon notre nouvelle identité. Il ne s'agit pas de nous rendre saints par nous-mêmes : Dieu ne nous appelle pas à réaliser par nos propres efforts ce qu'il est le seul à pouvoir accomplir. Il nous exhorte plutôt – après avoir été sanctifiés – à mener une vie sanctifiée, autrement dit à vivre conformément à notre position en Christ. Cela nécessite beaucoup de consécration et d'endurance de notre part, parce que nous nous efforçons de mener une vie sainte dans un monde qui ne l'est pas. Par l'Esprit, nous sommes appelés à « faire mourir les actions du corps » (Romains 8.13). Parfois, cependant, le conflit est si intense qu'il nous arrive de chuter, mais dans sa grâce, Dieu nous relève, et il nous rappelle, dans sa Parole, qui nous sommes en Christ.

**Dieu ne veut pas que nous menions
une vie sainte dans l'isolement, mais plutôt
que nous révélions notre sainteté
par notre façon de traiter les autres.**

Notre exemple de vie sanctifiée est Christ lui-même. Par amour, il nous a révélé le caractère de Dieu. En l'imitant, nous devons exprimer la sainteté divine par notre amour. En faisant cela ensemble, nous deviendrons une communauté sainte qui révélera le caractère du Seigneur au monde. C'est ce que Dieu a appelé Israël, les disciples, les chrétiens de Thessalonique et nous-mêmes à accomplir. À la croix, il nous a sanctifiés par Christ, afin qu'ensemble, nous puissions révéler au monde sa sainteté. ■

N'ESQUIVEZ PAS LES DÉMARCHES PÉNIBLES

COMMENT PRENDRE LES DÉCISIONS DIFFICILES HUMAINEMENT PARLANT ? CONSIDÉREZ CES QUATRE QUESTIONS ET CES SEPT MOYENS D'ACCOMPLIR DES DÉMARCHES PÉNIBLES LE PLUS CORRECTEMENT POSSIBLE.

PAR GLENN REYNOLDS

Quand j'étais petit, ma mère mettait un point d'honneur à ce que je sois toujours propre de la tête aux pieds. Mais un jour, elle m'a confié à la garde de ma tante, qui a décidé qu'il était grand temps que je sois sale – très sale. Elle m'a donc laissé jouer dehors, non pas dans la boue, mais dans un tas de charbon. Quand ma mère est venue me rechercher, j'étais couvert de poussière de charbon.

Parfois, en tant que leaders, nous avons envie d'esquiver les démarches pénibles inhérentes au leadership. Tous les dirigeants doivent parfois se résoudre à irriter ou à blesser des gens – même à l'Église. En tant que responsable, vous devez discipliner le personnel, licencier des gens, instaurer certains changements dans l'organisation, régler les problèmes qui surgissent au sein de votre organisation et refuser certaines dépenses budgétaires. Ces démarches peuvent s'avérer pénibles. Parfois, vous devez avoir des entretiens déplaisants avec certains employés. Mais il faut le faire.

Un leader qui refuse d'accomplir les démarches pénibles inhérentes à sa fonction peut se rendre coupable de « détournement émotionnel ».

La plupart des dirigeants ne se livrent jamais à des détournements de fonds. Ils ne volent pas d'argent à leur organisation. Mais beaucoup commettent sans cesse des « détournements émotionnels » : ils nuisent à l'avenir de leur organisation en esquivant les démarches pénibles inhérentes à leur fonction. Comme ils craignent de se rendre impopulaires, ils ne veulent pas accomplir les tâches ingrates.

Toutefois, les meilleurs dirigeants ne repoussent pas et ne se cachent pas les difficultés : ils s'attaquent directement et rapidement aux problèmes. Mais la question la plus épineuse consiste à déterminer quels problèmes traiter et quels autres laisser en suspens. Il y a plusieurs années, j'ai entendu un prédicateur du collège biblique affirmer que la tâche la plus ardue du ministère consistait à distinguer les problèmes à traiter de ceux qui peuvent se résoudre d'eux-mêmes. Après vingt ans de ministère pastoral, je crois qu'il avait raison. Alors, avant de prendre des décisions qui vont déplaire à vos coéquipiers, quelles questions devez-vous vous poser ?

EST-CE NÉCESSAIRE ?

Les réprimandes, les licenciements, les changements de direction et les autres modifications sont souvent le meilleur choix quand on a affaire à des situations épineuses au sein d'une équipe, mais avant d'appuyer sur la gâchette, assurez-vous qu'il est indispensable de le faire. Le dirigeant efficace se demande : « Pourquoi est-ce que je fais ça ? Est-ce parce que c'est juste ou parce que je n'ai pas d'autre solution ? » Si vous pouvez parvenir au même résultat sans être obligé de jeter un pavé dans la mare, puis contraint de gérer les remous que vous provoquerez, allez-vous recourir à cet autre moyen ? Est-il vraiment nécessaire de faire cette démarche déplaisante et d'endurer les conséquences qu'elle entraînera ?

AVEZ-VOUS SUFFISAMMENT DE POUVOIR ET DE RESSOURCES POUR MENER À BIEN VOTRE DÉCISION ?

Malheureusement, il arrive que des leaders qui ont d'excellentes raisons de prendre des décisions difficiles n'ont pas le pouvoir nécessaire pour agir correctement. Il se peut que les membres du conseil ne les soutiennent pas, ou encore que leur organisation n'ait pas les ressources indispensables pour mener à bien la transformation indispensable. Ils n'ont pas suffisamment d'argent pour parvenir à leurs fins. Comme Jésus nous le rappelle, il est bon de nous assurer que nous avons assez de ressources pour terminer la construction d'une tour avant de commencer à la bâtir (Luc 14.28-30).

VOTRE CULTURE EST-ELLE DE VOTRE CÔTÉ ?

Que ce soit à dessein ou par défaut, toutes les organisations ont leur culture. Celle-ci détermine de façon tacite nos relations mutuelles au sein de notre organisation. La culture de l'Église est parfois déconcertante. Par exemple, la plupart des assemblées souhaitent avoir d'excellents moments de chants, mais sont choqués qu'on fasse passer une audition aux choristes avant de

les engager. Après tout, objectent-ils, Dieu ne regarde-t-il pas au cœur ? Ne nous demande-t-il pas simplement de chanter avec joie ?

Avant de prévoir de faire une démarche, considérez votre culture. Vous est-elle favorable ou pas ? Avant de remédier à un problème, vous devez peut-être modifier la culture de votre organisation.

ÊTES-VOUS PRÊT À PERSÉVÉRER ?

Si vous êtes du genre à tourner les talons dès qu'une situation s'envenime, vous n'êtes pas prêt à accomplir les tâches ingrates inhérentes au leadership. Si vous vous recroquevillez sur vous-même au premier signe de désaccord, vous devriez peut-être faire un autre genre de travail. Mais si vous êtes prêt à affronter les critiques, à suivre le chemin que Dieu vous trace et à persévérer jusqu'à ce que vous ayez accompli votre mission déplaisante, il est temps d'accomplir les démarches pénibles que vous devez entreprendre au sein de votre équipe.

Vous êtes prêt ? Allez-y !

SEPT MOYENS DE FAIRE DES DÉMARCHES PÉNIBLES LE PLUS CORRECTEMENT POSSIBLE

Comment, humainement parlant, prenez-vous les décisions difficiles qui s'imposent ? Après tout, vous êtes le berger de vos coéquipiers, et pas leur patron !

ASSUREZ-VOUS DU SOUTIEN DE VOS PRINCIPAUX COLLABORATEURS

Qui sont les gens les plus influents de votre organisation ? Quels en sont les principaux actionnaires ? Avant de vous mouiller, il faut que vous vous assuriez d'être soutenu, et non d'être le seul à partir au front.

AGISSEZ SAGEMENT

Les leaders pensent plus rapidement, plus profondément et à plus long terme que les autres membres de leur organisation. Quand vous devez prendre des décisions difficiles en ce qui concerne vos coéquipiers ou votre leadership, réfléchissez à ceux que vos décisions affecteront, à ceux qui s'y opposeront, à ceux qui les approuveront, aux conséquences imprévues qui peuvent en découler et à de multiples autres questions. De plus, vous pouvez réfléchir aux réponses que vous allez donner aux questions avant même qu'on ne vous les pose.

COMMUNIQUEZ, COMMUNIQUEZ, COMMUNIQUEZ

Si vous faites quelque chose qui risque de perturber vos collaborateurs ou vos bénévoles, expliquez dès le départ la nécessité du choix que vous avez dû faire, et revenez-y souvent.

Vos principaux bénévoles, vos collaborateurs et vos membres du conseil doivent tous savoir pourquoi vous avez agi comme vous l'avez fait. Souvent, ce n'est pas la première entrevue qui compte le plus, mais plutôt la seconde et la troisième – une fois que les personnes concernées en ont parlé à leur conjoint ou à leurs amis et qu'ils ont eu le temps d'y réfléchir. Le leader efficace fait tout son possible pour exposer son point de vue à tous ceux qui seront affectés par sa décision – non seulement en soulignant les résultats positifs de sa manière d'agir, mais aussi les problèmes qu'elle peut provoquer.

FAITES PREUVE DE TACT

Évidemment, vous devez parfois vous montrer tranchant, mais en pareil cas, faites tout votre possible pour ne jamais humilier, rabaisser ou calomnier vos coéquipiers ou vos bénévoles quand vous les reprenez. Si vous n'honorez et ne respectez pas les autres – même en cas de conflit – ils suivront votre exemple, se vengeront et calomnieront les autres. Votre équipe sera infectée par votre faute. Souvenez-vous de la théorie de la mouffette : si vous vous battez avec une mouffette, personne ne pourra dire ensuite qui des deux est la mouffette.

SACHEZ VOUS TAIRE

Dans ce genre de démarche pénible, vous serez constamment tenté de partager des informations confidentielles, mais si vous divulguez des informations sensibles ou confidentielles, vous blesserez vos employés, vos bénévoles et votre organisation, et les gens se méfieront de vous.

N'ENTRETENEZ PAS LE CERCLE VICIEUX DE LA VENGEANCE

Quand certains s'opposent à vos choix, vous avez tendance à les tenir à distance et à les dépeindre sous un jour peu flatteur, voire pire, mais si vous vous vengez, vous devenez vous-même le problème au lieu d'y remédier. Vous transigez avec votre éthique et abdiquez de votre autorité spirituelle.

Les meilleurs leaders apprennent l'art subtil de la séparation émotionnelle – autrement dit, ils dissocient l'événement de la

personne elle-même. En prenant les décisions pénibles qui s'imposent à vous en tant que leader, soyez enclin à la clémence. Non seulement cela mettra un terme au cercle vicieux de la vengeance, mais cela aidera les coéquipiers et les bénévoles que vous avez peut-être blessés à apaiser leur colère.

AGISSEZ PROMPTEMENT

Remettre la résolution des problèmes à plus tard ne fait que les amplifier. L'espoir n'est pas une stratégie. Ce n'est pas parce que vous espérez que les choses vont changer que le problème s'en ira de lui-même. Les leaders efficaces refusent de remettre à plus tard les décisions et les actions pénibles. Vous devez décider de ne pas laisser les autres accomplir certaines démarches ardues à votre place. Vous ne pouvez pas charger un consultant de les faire ou vous décharger sur les membres de votre conseil. Vous devez accomplir les tâches ingrates qui vous incombent. Après tout, c'est pour cela que vous êtes le leader !

Alors, quand devez-vous accomplir ces pénibles démarches ? Quelles décisions avez-vous remises à plus tard ? Quels programmes doivent être mis sur pied ou interrompus ? Quels bénévoles devez-vous reprendre ? De quels coéquipiers devez-vous vous séparer ? Avant d'entreprendre cette action, assurez-vous d'être prêt. Ensuite, si vous suivez ces sept conseils, vous ne vous salirez peut-être pas trop... et ma mère sera fière de vous ! ■



GLENN REYNOLDS
est pasteur principal de Bethel Temple (Assemblées de Dieu) à Hampton, en Virginie. Il est docteur en ministère au séminaire théologique Gordon Conwell, spécialisé dans la formation au leadership et au développement des organisations.



Un outil fiable et solide pour approfondir les Écritures !

Une Bible annotée pentecôtiste !

Après l'Épître de Paul aux Éphésiens et à Tite, voici le livre d'AMOS !

NBC
LA NOUVELLE BIBLE COMMENTÉE
LIVRE D'AMOS



“DIEU DONNE UNE FAMILLE À CEUX QUI SONT SEULS”

PSAUME 68.7, VERSION PAROLE DE VIE)

PAR SCOTT HAGAN

CINQ QUESTIONS QUI DÉTERMINERONT LA SANTÉ, LA DIRECTION ET LA LONGÉVITÉ DE VOTRE FAMILLE SPIRITUELLE

Quand Jésus a invité un brigand anonyme à être près de lui pour toujours dans le paradis, il nous a révélé quelles doivent être l'ambiance et les valeurs de l'Église. Celle-ci est censée être avant tout une famille, et non une entreprise.

Le cri : « Souviens-toi de moi » le résume à merveille. Au bout d'un certain temps, l'un des brigands s'est endurci tandis que l'autre a ouvert son cœur au Seigneur. Cela lui a permis de nouer une relation avec lui qui lui a ouvert la porte du ciel.

Tandis que le Christ, Chef de l'Église, avait pris sur lui le poids écrasant de la dépravation humaine, il a encore trouvé la force de faire grâce à cet homme. À cet instant, Christ nous apprenait non seulement la nécessité de gagner des âmes, mais aussi celle d'établir un contact avec elles : « Aujourd'hui tu seras avec moi » (Luc 23.43). Tous les pasteurs doivent faire tout leur possible pour instituer une assemblée centrée sur les relations, un endroit où ceux qui sont seuls trouveront une famille.

Construire une Église ne consiste pas seulement à avoir les bonnes pièces du puzzle. Encore faut-il les assembler correctement.

Rares sont les Églises qui voient les choses ainsi. Chaque fois que nous nous extasions devant les leaders qui sont à la tête de grandes assemblées, nous révélons notre système implicite de valeurs. Nous les considérons comme des gens influents, sans tenir compte de la qualité de leur travail pastoral.

Une famille ne mesure pas sa réussite selon les mêmes critères qu'une entreprise. Ces dernières sont florissantes quand elles croissent et augmentent leur chiffre d'affaires, alors que les familles se concentrent sur la qualité de leurs relations, et non sur l'étendue de leur renommée. Elles se consacrent avant tout à faire de leurs fils et de leurs filles des adultes épanouis.

On ne bâtit pas de famille épanouie avec des fragments épars, et c'est pareil pour l'Église. Construire celle-ci ne consiste pas seulement à avoir les bonnes pièces du puzzle. Encore faut-il les assembler correctement. Pour qu'une assemblée puisse accueillir ceux qui sont seuls, elle doit être épanouie et équilibrée. Nous trouvons la définition de cette plénitude dans les cinq dons distribués par Christ après la Pentecôte : « Et il a donné les uns comme apôtres, les autres comme prophètes, les autres comme évangélistes, les autres comme pasteurs et docteurs... » (Éphésiens 4.11).

Ces dons n'étaient pas destinés à un usage individuel, mais les leaders devaient faire en sorte qu'ils soient en vigueur dans chaque Église, tels cinq piliers sur lesquels elles étaient solidement bâties. L'absence d'un pilier compromet la solidité de tout l'édifice. Ces cinq piliers ne sont pas les traits de personnalité d'une assemblée, mais l'ADN du corps de Christ, les éléments irremplaçables que nous devons posséder si nous prétendons représenter ce corps. Autrement dit, toutes les congrégations, sur tous les continents, doivent contenir ces cinq éléments si nous voulons que l'Église soit un sûr refuge pour ceux qui sont seuls.

Je vais vous exposer ces cinq dons sous forme de cinq questions. En tant que pasteur chargé d'implanter des Églises, je me les pose souvent pour évaluer la qualité des assemblées que je préside. Si vous voulez faire vous aussi cette démarche, n'en négligez aucune. Évidemment, à certains moments, vous vous concentrerez davantage sur une question que sur les autres, mais tout pasteur fidèle fera les ajustements nécessaires pour maintenir l'équilibre et l'efficacité des cinq domaines.

LA QUESTION DES RELATIONS

« Il a donné les uns comme pasteurs » : une assemblée efficace du Nouveau testament nourrit ses brebis et veille sur elles comme un berger sur son troupeau. En temps de crise et de souffrance, les gens ont besoin d'être fermement attachés les uns aux autres pour être soutenus, guidés et fortifiés.

Les gens s'aiment-ils et veillent-ils les uns sur les autres comme une vraie famille ? Nouent-ils de profondes amitiés personnelles ? Ceux qui ont besoin d'aide pratique en reçoivent-ils ? En tant que pasteur, ce sont pour moi des sujets de prière. Il ne s'agit pas seulement d'exercer mes fonctions, mais d'aimer les membres de mon assemblée et de tout faire pour prendre soin d'eux.

LA QUESTION DE LA PRÉSENCE

« Il a donné les uns comme prophètes » : une assemblée efficace du Nouveau Testament compte constamment sur la présence de Dieu et sur sa capacité de pourvoir à tous les besoins. Les prophéties ne sont pas un but en soi : ce qui compte, c'est la présence de Dieu.

Nous ne devons jamais mépriser les prophéties, mais plus qu'un prophète et une parole prophétique, je me demande : « La présence de Dieu et de son Esprit est-elle sensible dans l'Église ? Les gens sont-ils bouillants pour le Seigneur ? Sont-ils baptisés du Saint-Esprit ? S'ils sont malades, adressons-nous à Dieu la prière de la foi pour leur guérison ? Les membres de l'assemblée se sentent-ils secs ? Au-delà d'un prophète, la présence de Dieu est-elle active et évidente parmi les chrétiens ? »

LA QUESTION DE L'INSTRUCTION

« Il a donné les uns comme docteurs » : une assemblée efficace du Nouveau Testament aide ses membres à comprendre la Parole de Dieu et à l'appliquer chaque jour. Les classes, les enseignants et les programmes de formation de disciples ne suffisent pas. Les pasteurs doivent se demander si les gens assimilent réellement la Parole de Dieu ou s'ils se contentent d'écouter passivement ses prédications.

Vos collaborateurs et vous-même exposez-vous la Parole de Dieu de façon créative ? Les gens en appliquent-ils les principes à leur situation ? Recherchent-ils des occasions supplémentaires d'étudier la Bible ? Avoir un docteur en titre ne suffit pas ; la vraie question est de savoir si les gens assimilent la Parole de Dieu.

LA QUESTION DE LA PROPAGATION

« Il a donné les uns comme évangélistes » : une assemblée efficace du Nouveau Testament s'engage résolument à annoncer l'Évangile à tous, quels que soient les obstacles qu'elle rencontre. Personne ne peut propager l'Évangile à ma place par procuration. Même quand je demande à un évangéliste de venir prêcher l'Évangile dans mon assemblée, cette question s'adresse à mes membres, et non à mon invité.

Les gens se sentent-ils engagés personnellement dans la grande mission ? Atteindre des personnes nouvelles fait-il partie de leurs priorités ? Se servent-ils de leurs dons et de leurs talents

pour présenter Christ aux autres pendant la semaine ? La fonction d'évangéliste est importante et nécessaire, mais elle ne suffit pas. La vraie question est de savoir si ma congrégation annonce courageusement Christ dans sa ville.

LA QUESTION DE L'INFLUENCE

« Il a donné les uns comme apôtres » : une assemblée efficace du Nouveau Testament multiplie sans cesse ses lieux de culte et ses leaders. Sans objectif missionnaire, votre Église est incomplète. Telle une famille apathique, l'Église n'a pas la force et l'impact que Dieu voudrait lui transmettre quand elle tente d'agir sans avoir d'objectif clair.

Réalisez-vous qu'il est essentiel de mobiliser de nouveaux leaders pour assurer les futurs succès de votre assemblée ? Pour vous, la création de nouvelles assemblées est-elle un ordre ou une option ? Consacrez-vous de l'argent et du temps à atteindre

cet objectif, afin que la prochaine génération ait une assemblée bouillante dans son quartier ? La vision apostolique de l'expansion et de l'influence est souvent la plus négligée de toutes. Les leaders efficaces doivent inculquer à leur congrégation les priorités qui étaient celles de Christ.

Quand je me sens submergé par les charges quotidiennes de mon ministère ou par le manque de punch de mon leadership, ces cinq questions m'aident à me remettre sur les rails.

Exercez un leadership fort et durable ! ■



SCOTT HAGAN

*est pasteur principal de
Mars Hill Community Church,
des Assemblées de Dieu,
à Sacramento, en Californie.*



QUEL EST VOTRE PLUS CHER DÉSIR ?

PAR GLENN REYNOLDS

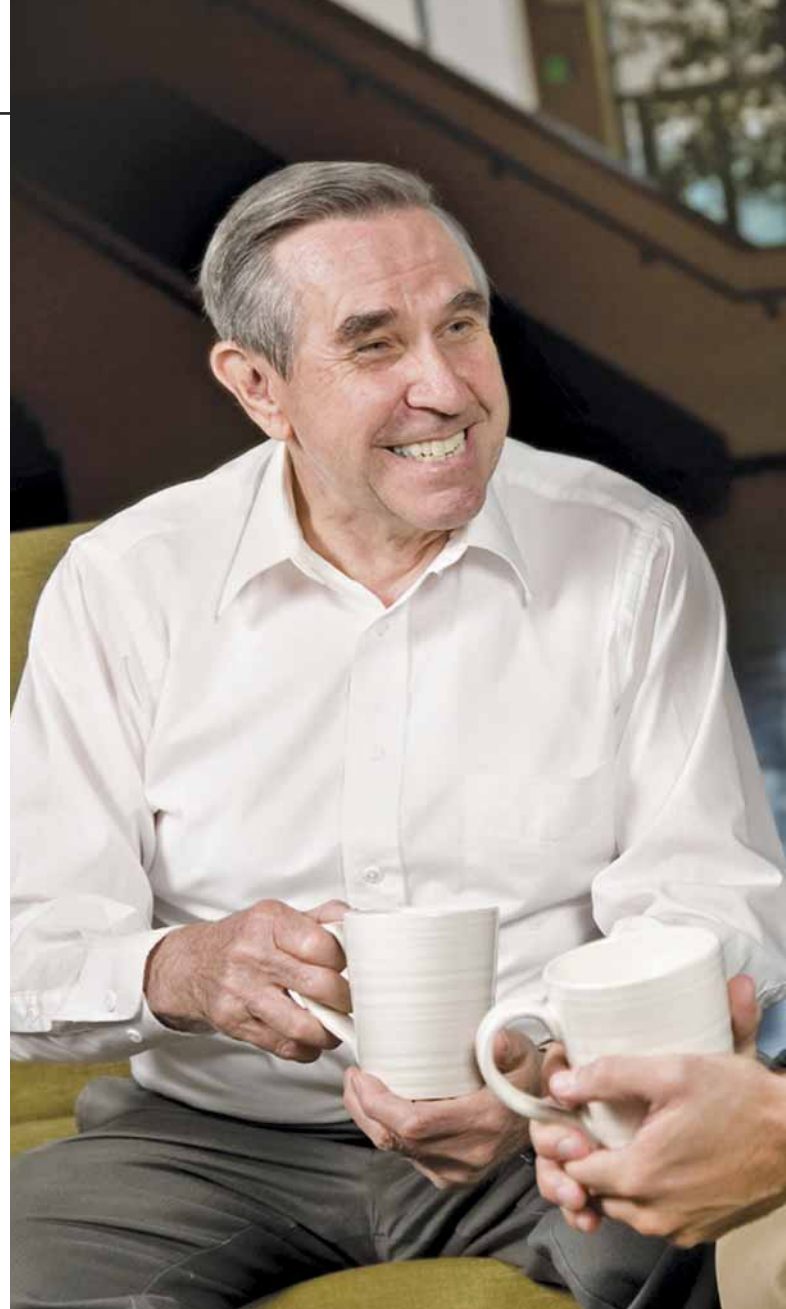
QUEL EST VOTRE PLUS CHER DÉSIR ? DE MEILLEURES CONDITIONS DE VIE ? DES DROITS CIVILS ? UN AMI FIDÈLE ? UN ENVIRONNEMENT PLUS SAIN ? UNE VOITURE NEUVE ? MOINS D'IMPÔTS ? DES VACANCES DE RÊVE ? AUTRE CHOSE ? DU CHOCOLAT À VOLONTÉ ?

La plupart des gens veulent avoir tout cela, mais à quoi aspirent tous les êtres humains sans exception ? Jack Welch, ancien PDG de General Electric, pense avoir trouvé la réponse. Selon lui, tous les gens du monde veulent pouvoir s'exprimer librement et être respectés, et non seulement ils le souhaitent, mais ils le méritent.

Dans son livre intitulé *Winning* (Gagner), Welch définit la liberté d'expression comme « la capacité de dire ce que nous pensons et d'être entendus, quels que soient notre nationalité, notre sexe, notre âge et notre culture. » Il ajoute : « D'instinct, les gens veulent que leur travail, leurs efforts et leur individualité soient respectés. »

La première fois que j'ai lu ces lignes, je me suis dit : « Eh bien, c'est évident ! Nous n'avons pas besoin d'être des géants spirituels pour comprendre que les gens veulent que les autres les écoutent et respectent leur travail ! »

Ensuite, j'ai pensé à mon équipe d'environ 25 employés et aux quelque mille bénévoles qui permettent à notre association



de fonctionner, et je me suis demandé dans quelle mesure, en tant que leader, je les écoutais et je respectais leur travail.

- Combien de fois leur ai-je imposé des changements ?
- Combien de fois ai-je négligé de leur demander leur avis parce que j'estimais savoir mieux que personne ce qui était bon pour l'association ?
- Combien de fois n'ai-je tenu aucun compte de l'avis de quelqu'un qui, selon moi, était trop jeune pour être de bon conseil ?
- Combien de fois ai-je négligé de remarquer les efforts de certaines personnes qui accomplissent des tâches subalternes ?

Cela m'a poussé à me demander comment je pouvais mieux écouter et respecter les autres. Quels changements devais-je effectuer dans ce but ?

Pour écouter et respecter les autres, je dois savoir prendre le temps de communiquer, fermer la bouche et ouvrir les oreilles.



DEMANDEZ À TOUS D'ÉVALUER LES PERFORMANCES ET DE FIXER DES OBJECTIFS

Trop souvent, ce sont les superviseurs qui établissent les bilans. Ils expliquent ce qui va bien et ce que les employés doivent améliorer. Instaurer un dialogue avec les employés, leur demander de se fixer des objectifs pendant les évaluations leur permet de se responsabiliser et d'être plus actifs.

ÉCOUTEZ DAVANTAGE ET PARLEZ MOINS

Joseph Ellis, un historien célèbre qui s'est concentré sur la révolution américaine, affirme dans son ouvrage intitulé *American Creation* que George Washington est devenu un éminent leader parce qu'il savait écouter. Son flegme, sa capacité à tenir sa langue et à prendre en compte les opinions des autres lui ont valu le respect et la confiance de ses interlocuteurs. Selon un vieux dicton, nous avons deux oreilles et une seule bouche afin d'écouter deux fois plus que nous parlons.

En tant que leader, je suis toujours tenté d'imposer mon point de vue et la manière dont je désire que les choses soient faites. En voulant transmettre ces informations, je risque de commencer par parler et de négliger qu'ensuite – voire pas du tout. Pour écouter et respecter les autres, je dois savoir prendre le temps de communiquer, fermer la bouche et ouvrir les oreilles. En fin de compte, ma précipitation risque de me ralentir : si je commence par écouter les autres, je m'épargnerai bien des soucis par la suite.

CONCENTREZ-VOUS SUR VOTRE MISSION

Les leaders ont trois grandes missions à accomplir : évaluer leurs employés et leurs bénévoles, les former et les remplir d'assurance. Dans les réunions de groupe, les entretiens privés et les réunions de formation de mes coéquipiers, j'essaie de me consacrer avant tout à évaluer et à former mes employés et mes bénévoles tout en leur donnant de l'assurance.

L'évaluation consiste à tout faire pour avoir les bonnes personnes dans votre équipe et pour que chacune soit à sa place. Pour cela, soutenez, récompensez et responsabilisez les gens qui contribuent au bien de l'équipe, tout en reprenant et en formant ceux qui posent problème. L'évaluation est trop importante pour être effectuée seulement une ou deux fois par an au cours d'une réunion traditionnelle. Chaque fois que vous dialoguez avec vos employés, sachez en tirer des informations.

La formation consiste à guider les gens, à analyser leur façon de faire et à les aider à optimiser leur potentiel. Elle aide les gens à savoir analyser eux-mêmes leurs performances, à se poser les bonnes questions et à déterminer les actions possibles. Une façon de former les gens consiste à ne jamais les laisser vous poser des questions auxquelles vous devrez apporter vous-même toutes les réponses. Incitez-les plutôt à vous proposer eux-mêmes plusieurs solutions : vous les aiderez simplement à déterminer quelle est la meilleure.

Donner de l'assurance aux autres consiste à les encourager, à vous intéresser à eux et à les mettre à l'honneur. Dynamisez vos coéquipiers et incitez-les à avoir le courage de prendre des initiatives, de courir des risques et d'accomplir leurs rêves. La confiance en soi est l'atout majeur des équipes gagnantes. On l'acquiert en prenant les bonnes décisions, en choisissant les meilleures options et en mettant au point des concepts efficaces.

INSTAUREZ DES BOUCLES DE RÉTROACTION

Les boucles de rétroaction vous permettent de découvrir quelles sont les réticences des membres de votre organisation. En effet, toutes les organisations – en particulier celles qui s'efforcent d'apporter des changements importants – comptent parmi elles des personnes récalcitrantes. Les bons leaders veulent connaître le niveau d'incertitude de leur organisation afin de pouvoir y remédier et de permettre à leur équipe de bien

vivre le changement de cap qui est prévu. Mais souvent, les leaders ne veulent pas entendre parler des réticences des gens.

Tout se passe comme lors des campagnes politiques dans les villes : quand un président ou un candidat à la présidence vient dans une ville, les organisateurs font tout leur possible pour s'assurer que tous ceux qui assistent aux réunions sont favorables à ce candidat. Ils ne veulent pas que des personnes excentriques posent des questions agressives, mais ils tolèrent juste les remarques bienveillantes qui donnent au candidat l'occasion de briller. Toutefois, les leaders qui agissent ainsi ne recueillent pas les objections de leurs opposants.

Les pasteurs peuvent instaurer des boucles de rétroaction en organisant des enquêtes au sein de leur congrégation, en envoyant aux personnes qui viennent pour la première fois à une réunion un sondage par Internet, en faisant des évaluations à 360° où les employés jaugent leur organisation et leur superviseur, et même en organisant des réunions spéciales au cours desquelles les gens peuvent s'exprimer librement dans une ambiance chaleureuse.

Pour instaurer des boucles de rétroaction, vous pouvez aussi – de façon plus ou moins informelle – rencontrer vos principaux collaborateurs pour leur demander leur avis. Priez-les de vous aider à améliorer le processus. Dites-leur que même si vous ne pouvez pas appliquer toutes leurs idées, vous tiendrez compte de ce qu'ils vous diront. Vous avez peut-être une idée plus précise qu'eux de votre objectif, mais ils savent mieux que vous où en est votre organisation.

POSEZ DES QUESTIONS SUR D'AUTRES DOMAINES QUE LE VÔTRE

En tant que leader, je suis passionné par la mission, les objectifs et les stratégies – alors que les processus m'intéressent moins. Ce n'est pas mon domaine. Mais plusieurs de mes employés y excellent. Si je ne pose pas de questions sur les domaines qui ne m'intéressent pas autant que la stratégie ou la créativité, je montre implicitement que les autres aspects du ministère n'ont guère de valeur à mes yeux. Par contre, si je demande comment s'effectue le processus et de quelle manière procèdent les employés ou les bénévoles pour mener à bien leur tâche, je les mets à l'honneur et je leur donne l'occasion de s'exprimer.



GLENN REYNOLDS

est pasteur principal de Bethel Temple (Assemblées de Dieu) à Hampton, en Virginie. Il est docteur en ministère au séminaire théologique Gordon Conwell, spécialisé dans la formation au leadership et au développement des organisations.

CÉLÉBREZ LES VICTOIRES

L'une des meilleures façons de commencer une réunion est de célébrer une victoire. Laissez vos coéquipiers raconter ce à quoi ils sont arrivés depuis votre rencontre précédente. Cela renforcera leur assurance et leur vision. Cela leur permettra aussi de s'exprimer et enfin, cela vous donnera l'occasion de les mettre à l'honneur.

En tant que pasteur principal, j'essaie de célébrer les performances chaque dimanche en expliquant ce qui a réussi la semaine précédente, qu'il s'agisse d'un projet d'évangélisation qui a été couronné de succès ou d'une personne qui a fait une différence dans la vie des autres.

SOUTENEZ VOS COÉQUIPIERS, MÊME EN LEUR ABSENCE

Vos employés et vos bénévoles doivent être certains que vous prenez à cœur leurs intérêts, même en leur absence. Ils doivent savoir que vous voulez le meilleur pour eux, et pas seulement le bien de votre organisation. Cela n'est possible que si vous tissez des liens durables avec vos employés et vos bénévoles.

EXCUSEZ-VOUS QUAND VOUS FAITES DES ERREURS

Vous ne ferez pas ce qu'il faut à chaque fois, et vous ne réagirez pas correctement chaque fois qu'il y aura un problème. Vous commettrez forcément des erreurs. Mais lorsque vous admettez que vous vous êtes trompé et que vous présentez vos excuses aux employés que vous avez blessés ou lésés, vous leur prouvez que vous les respectez.

Je ne suis pas encore un parfait auditeur et je ne manifeste pas toujours suffisamment de respect aux autres, mais je veux m'améliorer. Cette liste n'est pas exhaustive, mais pour moi, elle est un point de départ. Et elle peut l'être aussi pour vous. ■

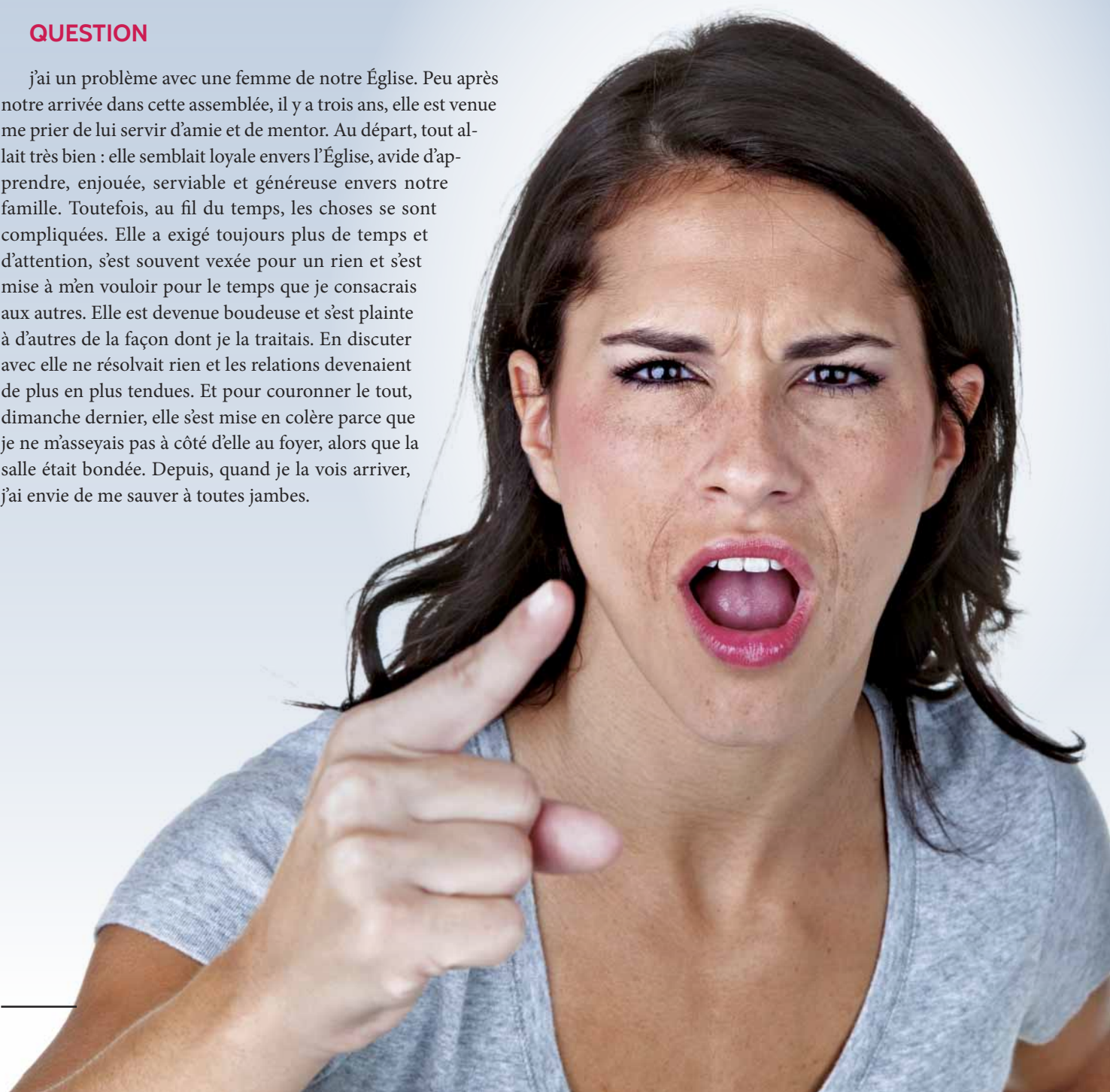
ÉTABLIR DES LIMITES UNE NÉCESSITÉ

PAR GABRIELLE RIENAS

LE SYNDROME DE LA CHRÉTIENNE ACCAPARANTE EST UNE DIFFICULTÉ À LAQUELLE BEAUCOUP DE FEMMES DE PASTEURS SONT CONFRONTÉES.

QUESTION

J'ai un problème avec une femme de notre Église. Peu après notre arrivée dans cette assemblée, il y a trois ans, elle est venue me prier de lui servir d'amie et de mentor. Au départ, tout allait très bien : elle semblait loyale envers l'Église, avide d'apprendre, enjouée, serviable et généreuse envers notre famille. Toutefois, au fil du temps, les choses se sont compliquées. Elle a exigé toujours plus de temps et d'attention, s'est souvent vexée pour un rien et s'est mise à m'en vouloir pour le temps que je consacrais aux autres. Elle est devenue boudeuse et s'est plainte à d'autres de la façon dont je la traitais. En discuter avec elle ne résolvait rien et les relations devenaient de plus en plus tendues. Et pour couronner le tout, dimanche dernier, elle s'est mise en colère parce que je ne m'asseyais pas à côté d'elle au foyer, alors que la salle était bondée. Depuis, quand je la vois arriver, j'ai envie de me sauver à toutes jambes.



RÉPONSE

Vous décrivez une difficulté à laquelle beaucoup de femmes de pasteurs sont confrontées : le syndrome de la chrétienne accaparante. Appelons-la Emma. Sur le plan amical, cette femme a un gros problème. En dépit du fait que les débuts de votre relation ont été prometteurs, elle essaie manifestement de combler ses besoins d'une manière qui entrave votre liberté. Cette situation est encore plus compliquée si le Seigneur vous a mis à cœur de vous occuper des personnes vulnérables. Dans un monde parfait, vous devriez pouvoir être en mesure d'aider Emma en lui prodiguant beaucoup d'amour et de patience, mais dans le cas d'Emma et des femmes qui lui ressemblent, vous vous heurtez à une grande immaturité émotionnelle, voire même à de profondes blessures intérieures. Gardez cela en tête pour éviter de vous sentir coupable de ce qui vous arrive.

Qu'est-ce qui rend ce problème si épineux ? Dieu nous a appelés à nous aimer les uns les autres. Cela implique que nous aidions les personnes en détresse, et manifestement, Emma en fait partie. Si vous êtes naturellement bonne et compatissante, sa souffrance vous touchera profondément. Quand elle soutiendra que vous lui avez fait défaut, cela vous affligera, parce que vous souhaitez communiquer aux autres l'amour de Jésus.

J'ai remarqué qu'au début, elle ne vous a pas montré son insécurité émotionnelle. Elle a entamé votre relation d'une façon positive qui vous a plu. Ensuite, progressivement, elle s'est mise à être de plus en plus exigeante. C'est le schéma classique de ce genre de personnes. Deux facteurs y contribuent :

1. Les failles de ce genre de personnes sont plus apparentes quand elles sont stressées. En temps normal, elles montrent leur bon côté et dissimulent leur insécurité. Mais quand la relation se développe, des tensions apparaissent inévitablement et leur côté sombre transparaît.

2. Les personnes qui ont des difficultés relationnelles récurrentes savent manipuler les autres pour obtenir ce qu'elles veulent. Emma a su gagner votre amitié, mais elle n'est pas parvenue à la conserver à cause de ses tentatives frénétiques de parvenir à ses fins. Vous n'êtes certainement pas la première à souffrir des stratagèmes d'Emma, et vous ne serez pas la dernière.



Maintenant que le problème d'Emma est apparu, il est comme un puits sans fond que personne ne peut combler et qui vous prive de votre liberté. En réalité, quelles que soient vos réactions, vous n'arriverez jamais à en faire et à en dire assez pour combler son désir d'être totalement aimée. Si vous essayez, vous vous sentirez rapidement étouffée, submergée et à bout de forces. Souvenez-vous que Dieu n'a appelé personne à être « tout » pour les autres. C'est sa mission.

Quelle que soit votre définition de l'amour biblique, il doit inclure le fait d'accomplir ce qu'il y a de meilleur pour les autres. Emma a sa définition personnelle de cette démarche, mais elle se trompe. Si vous cédez à ses caprices, vous ne l'aidez ni à croître, ni à trouver son équilibre. Vous la conforterez dans son succès de manipulatrice au lieu de contribuer à sa croissance personnelle.

Dieu ne nous a pas appelés à épargner à tous ceux qui nous entourent les souffrances et les désagréments. Il est parfois nécessaire de laisser les gens affronter les épreuves de la vie, les conséquences de leurs actes et la souffrance de leurs blessures afin qu'ils puissent progresser. Quand nous épargnons aux autres les conséquences de leurs erreurs, ils n'en tirent aucune leçon. C'est vrai également en ce qui concerne la maturité relationnelle. Dès notre enfance, les conséquences négatives de notre mauvaise conduite envers les autres nous font progresser et nous servent à mieux nous comporter envers eux par la suite. Si vous surcompensez la mauvaise conduite d'Emma, vous aggraverez indirectement le problème.

Sans qu'elle en ait conscience, Emma a des attentes irréalistes. Voici quelques attentes spécifiques qu'on n'exige jamais dans le cadre d'une relation saine, et que nous ne devons donc pas satisfaire. Si Emma fait pression sur vous en pareil cas, refusez d'accéder à ses désirs, tant verbalement que par vos actions.



GABRIELE RIENAS,
femme de pasteur depuis
30 ans et conseillère profes-
sionnelle, vit à Beaverton,
en Oregon. Elle est oratrice
à des retraites, des conféren-
ces et des rassemblements
dans le monde entier.
Vous pouvez la contacter

au n° 503-705-9230 ou visiter son site internet :
www.gabrielerienas.com.

DES ATTENTES MALSAINES

En voici la liste :

- Être une amie plus proche que nous sommes prêtes à l'être.
- Passer énormément de temps ensemble.
- Consacrer une énergie émotionnelle considérable à analyser tous les problèmes, blessures et frustrations de l'autre.
- Exiger une amitié exclusive, au-dessus de toute autre relation et avant toute autre personne.
- Vouloir que l'autre adhère totalement à ses idées et à ses désirs sans jamais poser de question.
- Exiger une empathie, une compréhension et un accord sans aucune réserve.

Il vous faudra faire preuve de courage et de la sagesse pour poser des limites à Emma, parce qu'elle aura probablement une réaction négative, mais faites-le. Soyez prête à subir les conséquences de son comportement inacceptable et tenez bon. Dites-lui clairement et franchement ce que vous êtes disposée à lui accorder et ce qui est abusif de sa part. Refusez de vous laisser persuader d'aller au-delà de vos limites.

Dieu ne nous a pas appelés à épargner à tous ceux qui nous entourent les souffrances et les désagréments.

Ne laissez pas l'épisode-Emma miner votre énergie, votre enthousiasme et votre ténacité plus longtemps. Tout en restant pleine de compassion et d'affection, n'hésitez pas à poser des limites quand c'est nécessaire. En fin de compte, vous retrouverez votre liberté d'être vous-même et d'exercer votre ministère envers les autres avec passion et sagesse. ■

Pentecôte HORS-SÉRIE

112 PAGES EXCEPTIONNELLES

- Avec l'Évangile de Jean dans son intégralité
- Des témoignages et des articles en correspondance avec le texte biblique

**UN NUMÉRO À OFFRIR
ET À S'OFFRIR !**

 **viens et vois**
EDITIONS et PUBLICATIONS





**QUI EST LE MEILLEUR :
VOUS OU MOI ?**

RÉCEMMENT, JE ME SUIS DIT :
« BIEN QUE NOUS CROYIONS
EN LA MÊME DOCTRINE, NOUS
N'UTILISONS PAS LES MÊMES
MÉTHODES, EN PARTICULIER
EN CE QUI CONCERNE LA FAÇON
DE PRÊCHER. »

Y A-T-IL UNE BONNE ET UNE MAUVAISE FAÇON DE PRÊCHER ?

PAR DOUG GREEN

Evidemment, j'estime que ma méthode est la meilleure, et vous aussi, n'est-ce-pas ? Beaucoup d'entre nous sont convaincus que leur façon de prêcher est meilleure que celle des autres, et nous l'affirmons haut et fort. Mais en fait, nous ne faisons que nous baser sur nos points de vue subjectifs et sur nos préférences personnelles.

Tout cela nous amène à nous demander s'il y a une bonne et une mauvaise façon de prêcher ? Oh oui, il en existe une, car lorsqu'on proclame la Parole de Dieu, si certaines méthodes sont personnelles (et Dieu vous permet de choisir celle qui fonctionne le mieux dans votre cas), d'autres sont absolument incontournables.

CE QUI EST NÉGOCIABLE

La façon de parler locale. Si votre congrégation préfère que vous parliez vite, faites-le. Si elle se compose de personnes pondérées, ralentissez le débit de vos paroles. Si les membres de votre assemblée sont très simples, mettez-vous à leur portée. Si ce sont plutôt des érudits, surveillez votre langage ! Quelle que soit votre manière de vous exprimer, faites-le selon le Seigneur, mais ne pensez jamais que les autres ne sont pas des instruments de Dieu parce qu'ils ne parlent pas comme vous. Le cas échéant, laissez place au dialecte local. Connaissiez bien vos auditeurs et prêchez comme ils parlent. Dieu n'a pas de préférences dans ce domaine. Il regarde au cœur.

Y a-t-il une bonne et une mauvaise façon de prêcher ? Oh oui, il en existe une !

Le volume de votre voix. Crier n'est pas toujours signe de passion et de sainteté. C'est parfois le cas, mais ce peut être également un comportement qu'on vous a inculqué. À l'inverse, baisser le ton par endroits n'est pas forcément signe d'une sensibilité particulière. Que vous criiez en arpentant l'estrade ou que vous parliez d'une voix douce en restant immobile derrière votre pupitre dépend sans doute de la manière dont on vous a enseigné et non de votre spiritualité. Par exemple, quelqu'un m'a recommandé un jour de prêcher du ton que j'emploierais pour commander un hamburger. Certes, je prêche sur le ton de la conversation, mais je ne suis pas meilleur que les autres pour autant. C'est juste le style qui me convient le mieux, et j'espère que le Saint-Esprit s'en sert pour attirer mes auditeurs à Jésus.

Les styles de prédication. Certains prédicateurs sont théâtraux. Ils font de grands gestes et modifient à l'infini le ton de leur voix. D'autres comptent plutôt sur leur choix de mots pour inculquer la Bible à leurs auditeurs. Certains sont pleins d'humour, d'autres directs et incisifs. Certains sont pleins de compassion, parfois jusqu'aux larmes. Certains prêchent comme un entraîneur sportif motive ses joueurs avant le coup d'envoi. Toutes ces méthodes sont bonnes tant que votre technique aide votre auditoire à mieux comprendre la Bible et que vous transmettez la vérité éternelle. Votre façon de faire n'est pas meilleure que la mienne. Dieu se sert de chacun d'entre nous.

D'autres points négociables. Votre choix d'employer la Bible Segond, la version du Semeur, la Bible en français courant ou encore la Bible Parole de Vie reflète votre préférence personnelle et non celle de Dieu. Votre décision de prêcher en costume-cravate ou en chemise ouverte en jean, voire en short et en sandales n'est ni meilleure ni pire que les autres, mais elle dépend de votre culture. Vous attirerez sans doute des gens qui vous ressemblent. Vous pouvez vous servir d'objets, de PowerPoint, d'un message en trois points ou de feuilles avec des lignes à remplir. Vous pouvez prêcher pendant qu'un musicien joue de l'orgue ou montrer des extraits de films. Tout cela est une question de choix, du moment que vous le faites pour la gloire de Dieu.

CE QUI N'EST PAS NÉGOCIABLE

Dire la vérité. Tous les prédicateurs doivent dire la vérité, surtout quand ils parlent d'un Dieu parfaitement intègre et incapable de mentir, mais tous sont tentés d'enjoliver certaines histoires. C'est pourquoi, la plupart du temps, j'essaie de raconter ce qui m'est arrivé au cours de la semaine (depuis le dimanche précédent). Pourquoi ? (1) Parce que c'est tout récent. (2) Parce que je ne l'ai encore jamais raconté (et pour cause !) (3) Parce que cela m'est arrivé, et que c'est donc en rapport avec mon auditoire. (4) Et surtout, point essentiel, parce que c'est vrai ! (Il est plus difficile de déformer la vérité en quelques jours.)

Le style de vie du prédicateur. Il n'est jamais tolérable de vivre d'une certaine façon quand on est derrière le pupitre et d'une autre en dehors. Ce que vous faites à l'extérieur est crucial. Dieu est aussi attentif à votre temps de préparation (aussi bien à votre étude proprement dite qu'à votre façon d'agir dans votre cuisine, dans votre chambre, devant la télévision, sur le terrain de sport, à la station d'essence, et ainsi de suite : vous préparez vos prédications partout où vous allez) qu'au moment où vous prêchez pendant les réunions de l'Église. Vous prêchez ce que vous êtes, et non l'inverse.

Quelle que soit votre façon de prêcher, elle doit être un acte d'adoration à Dieu et non un vernis qui dissimule votre vraie nature. Les prédicateurs qui vivent ce qu'ils prêchent jouissent du cœur de Dieu.

La base du message. J'ai entendu un « message » basé sur une histoire de leadership du passé. Les trois points étaient extraits d'un récit historique. Le prédicateur tirait ses principales leçons du commandant militaire qui était au centre de son récit. Même si le prédicateur a cité des textes bibliques pour illustrer les points de son... hum... discours, ils n'étaient pas nécessaires, parce que les idées qu'il voulait partager n'étaient pas tirées des Écritures. C'étaient des principes de leadership et des appels à exercer sa volonté personnelle.

Les prédicateurs occidentaux n'ont pas besoin d'idées meilleures et plus clinquantes, mais ils doivent être pénétrés plus profondément des idées des Écritures.

Une prédication digne de ce nom doit être basée uniquement sur les idées des Écritures. C'est une règle incontournable. Le point principal de votre message doit être celui du texte biblique lui-même, sans quoi vous ne faites que gaspiller des moments saints et sacrés. Les prédicateurs occidentaux n'ont pas besoin d'idées meilleures et plus clinquantes, mais ils doivent être pénétrés plus profondément des grands principes



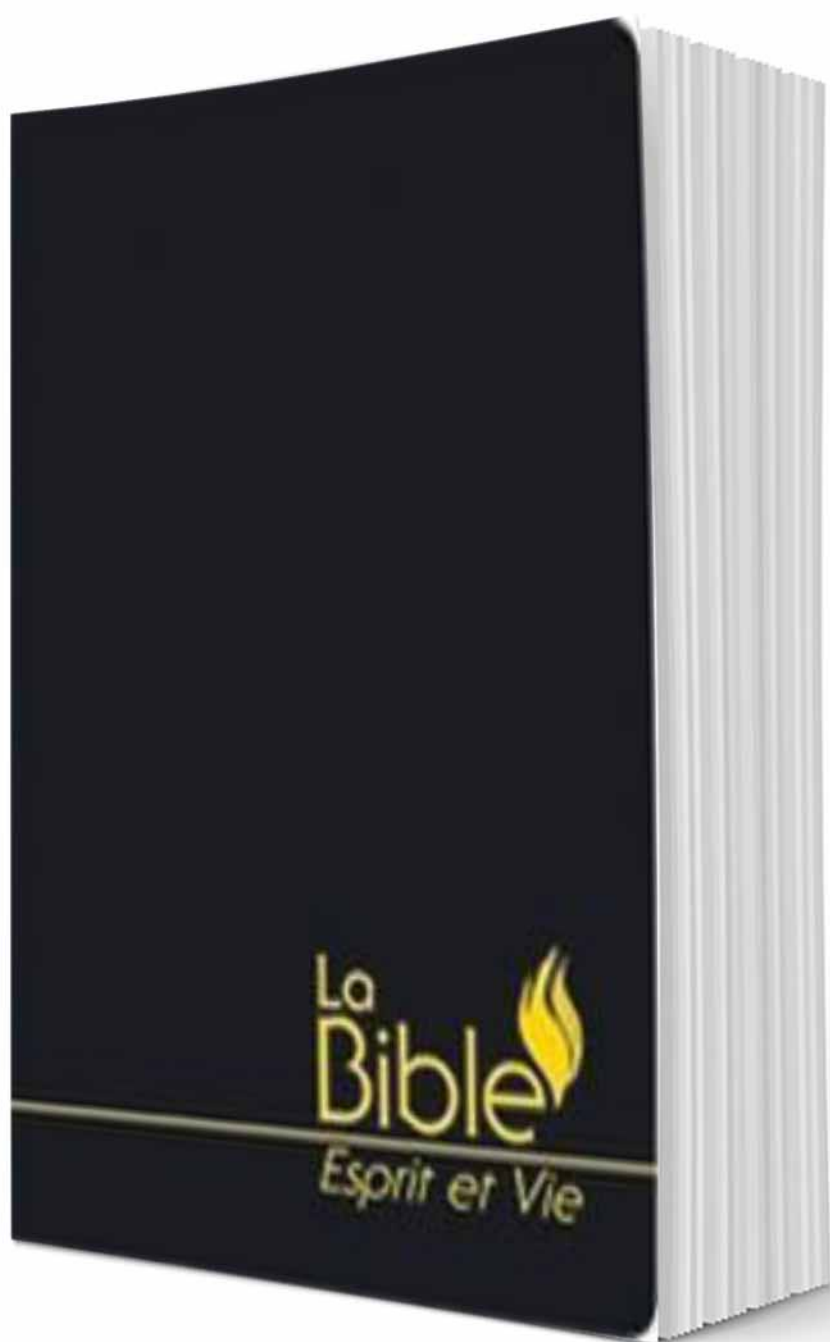
DOUG GREEN, D.Min.,
*Pasteur fondateur
de North Hills Church à Brea,
en Californie.*

des Écritures. Certes, j'aime beaucoup l'histoire et les principes de leadership, tout comme vous, mais jamais ils ne doivent se substituer à la prédication fidèle de la Parole de Dieu.

Le Seigneur regarde au cœur. Il peut agir davantage avec un mauvais message et un bon cœur que l'inverse.

Souvenez-vous que Dieu se sert de nous, mais qu'il ne dépend pas de nous. C'est pourquoi il n'est pas bon de se demander quel message est le meilleur, le vôtre ou le mien. Seul Dieu sait ce qu'il va accomplir avec ce que nous lui offrons.

À votre avis, qui est le meilleur ? Vous, moi, nous... ou le Seigneur lui-même ? ■



GRÂCE À MA PETITE PARCELLE DE TERRAIN, L'ÉTÉ ME PERMET DE FAIRE POUSSER DES FRUITS ET DES LÉGUMES POUR MA FAMILLE. JARDINER EST BON POUR MA SANTÉ, CAR CELA ME PERMET À LA FOIS DE FAIRE DE L'EXERCICE ET D'APAISER MON ESPRIT EN ÉTANT EN PLEIN AIR. TOUT LE MONDE N'A PAS LA CHANCE DE DÉGUSTER DES PRODUITS DE SON JARDIN, MAIS NOUS AVONS TOUS UN GRAND JARDIN COMMUN, LA TERRE.



L'ÉTHIQUE DE L'ENVIRONNEMENT : PRENONS SOIN DE NOTRE JARDIN POUR NOTRE SANTÉ

PAR CHRISTINA M.H. POWELL

Nos choix, tant individuels que collectifs, influent sur l'environnement. Par exemple, il suffit d'un geste négligent pour provoquer un incendie de forêt. Il suffit qu'une société décide d'exploiter des terres à la lisière d'un bois pour modifier les mesures de gestion des forêts, ce qui risque aussi de provoquer des incendies pendant les périodes de sécheresse. Détruire les forêts tropicales élimine certaines espèces de plantes qui auraient permis de guérir des maladies. Et la suppression de beaux sites naturels accroît le stress de la vie moderne, ce qui nuit à la santé.

Les pasteurs rencontrent parfois des gens qui soutiennent que le christianisme contribue à augmenter les problèmes écologiques parce qu'il prône la domination des êtres humains sur le reste de la création, ce qui les braque contre l'Évangile. D'autres personnes minimisent l'impact de l'environnement sur la santé humaine et ne savent pas appliquer les principes bibliques du respect de la terre. En enseignant ce que la Bible dit à propos de l'écologie, les pasteurs peuvent inciter leur congrégation à prendre de sages décisions sur des sujets qui impactent la santé collective tout en supprimant des obstacles à l'ouverture aux vérités spirituelles.



Notre santé est directement liée à celle de notre environnement.

QUE DIT LA BIBLE AU SUJET DE L'ENVIRONNEMENT ?

Dans Genèse 2.15, l'Éternel a attribué à l'homme sa première profession, celle de jardinier : « L'Éternel Dieu prit l'homme, et le plaça dans le jardin d'Éden pour le cultiver et pour le garder. » En entretenant le jardin d'Éden, l'humanité devait obéir à l'ordre donné en Genèse 1.28 : « Soyez féconds, multipliez, remplissez la terre, et l'assujettissez ; et dominez sur les poissons de la mer, sur les oiseaux du ciel, et sur tout animal qui se meut sur la terre. » La domination accordée en Genèse 1 impliquait une gestion responsable de la planète.

Le Nouveau Testament met en évidence le concept de la gestion biblique. Dans la parabole des talents, il enseigne que cette gestion implique un rôle actif (Matthieu 25.14-30). Vous contenter de préserver les ressources est insuffisant. Le serviteur qui a caché le talent qu'il avait reçu pour le préserver et pour éviter les risques inhérents à son investissement a déplu à son maître. Les serviteurs fidèles, quant à eux, ne se sont pas contentés de préserver les ressources que leur maître leur a attribuées : ils s'en sont servi au profit de leur maître. Nous devons prendre soin de la terre afin d'optimiser les ressources que Dieu nous a accordées, tout en veillant à ne pas les dilapider.

RÉSOUTRE DES PROBLÈMES DE SANTÉ

Notre santé est directement liée à celle de notre environnement. L'air pur et l'eau non polluée préviennent les maladies infectieuses et certains cancers. Beaucoup de substances néfastes ont été employées au départ par des gens qui ne savaient pas qu'elles étaient mauvaises pour la santé. Par exemple, dans l'Antiquité, les Romains se servaient beaucoup du plomb pour faire des tuyaux et édulcorer les boissons. Or, l'acétate de plomb empoisonne les gens qui en consomment régulièrement. Jadis, les Romains avaient coutume de faire bouillir du jus de raisin dans des récipients en plomb afin d'obtenir un sirop sucré. Au bout d'un certain temps, les gens ont découvert que cet édulcorant artificiel était un poison, et ils ont cessé d'en consommer. Toutefois, dans certains pays, des entreprises se servent de ce mélange toxique pour fabriquer du rouge à lèvres et des teintures de cheveux.

Un défi éthique se pose lorsque les scientifiques découvrent qu'une substance utile a des propriétés néfastes. Dans les temps modernes, les fabricants de peinture ont longtemps mis du plomb dans leur peinture pour qu'elle soit plus durable, mais le goût sucré du plomb poussait les enfants à consommer des bribes de peinture. En 1904, les médecins ont découvert que des enfants s'étaient empoisonnés de cette façon. Les fabricants de lits pour bébés employaient souvent des peintures de couleurs

vives à base de plomb, et quand les enfants mordillaient les barreaux, ils ingéraient du plomb. En 1922, la Ligue des Nations a interdit l'emploi de peinture à base de plomb, mais les États-Unis ont décidé de ne pas adopter cette règle. Heureusement, en 1971, l'Acte de prévention contre l'empoisonnement à cause des peintures à base de plomb a interdit la vente de ce genre de peinture aux États-Unis.

PRÉSERVER LES RESSOURCES MÉDICALES

Parfois, notre santé dépend des ressources que nous découvrons dans l'environnement naturel. Par exemple, en 1961, l'Institut national contre le cancer a chargé des botanistes de l'USDA (Département de l'agriculture des États-Unis) de recueillir toutes sortes de plantes pour chercher des remèdes naturels contre le cancer. En 1962, le botaniste Arthur S. Barclay a prélevé de l'écorce sur un if du Pacifique, le *Taxus brevifolia*, dans une forêt située au nord de Packwood, dans l'État de Washington. On en a extrait le taxol (renommé ensuite paclitaxel), qu'on emploie pour soigner les patients atteints de cancers du poumon, de l'ovaire, du sein, de la tête et du cou.

Dans les forêts tropicales humides de Madagascar, une île située à l'Est des côtes de l'Afrique, on trouve des pervenches de Madagascar (*Catharanthus roseus*). Ces jolies fleurs roses contiennent deux puissants remèdes contre le cancer, la vinblastine et la vincristine. La vinblastine a fait passer les chances de survie des enfants leucémiques de 10% à 95%. Les médecins s'en servent aussi pour traiter les personnes atteintes de la maladie de Hodgkin, une forme de cancer qui touche surtout les jeunes adultes.

Si le principal objectif des Églises reste de sauver des âmes, les congrégations peuvent apprendre à veiller sur l'environnement.

70% des 3000 plantes identifiées par l'Institut national contre le cancer proviennent des forêts tropicales. Toutefois, les chercheurs n'ont analysé les propriétés médicales que d'1% des plantes et des espèces animales de ces forêts. Celles-ci, qui ne couvrent que 6% de la surface de la terre, contiennent au moins la moitié des espèces du globe, mais le développement agricole et le secteur de l'exploitation forestière détruisent les écosystèmes de ces régions à une vitesse alarmante. Comme les arbres des forêts tropicales ont un diamètre considérable, la suppression de quelques arbres peut provoquer l'effondrement de tout l'écosystème de la zone environnante.

La terre obtenue en défrichant les forêts tropicales ne donne pas de récoltes satisfaisantes à long terme. Quand le sol devient improductif, les fermiers doivent donc défricher d'autres zones forestières pour avoir des terres cultivables. Évidemment, les gens qui détruisent les forêts pour obtenir des terres doivent pourvoir à leurs besoins économiques. Pour remédier à ce dilemme, il faut trouver un système de développement durable

qui trouve un moyen de pourvoir aux besoins des habitants sans détruire pour autant la biodiversité des forêts tropicales, gage de santé pour les générations futures.

MONTREZ L'EXEMPLE

Jésus a appelé les chrétiens à être « le sel de la terre » et « la lumière du monde » (Matthieu 5.13, 14). Ils doivent donc montrer l'exemple aux autres. Si le principal objectif des Églises reste de sauver des âmes, les congrégations peuvent apprendre à veiller sur l'environnement. Si, à première vue, les initiatives écologiques peuvent sembler coûteuses, en réalité, beaucoup d'entre elles sont économiques. Recycler le papier, en réduire l'usage, cultiver des plantes locales dans les jardins sont des démarches très simples à la portée de toutes les Églises. Elles sont économiques et préservent l'environnement.

Dans la plupart des assemblées, les pasteurs peuvent trouver des membres qui s'intéressent à l'écologie et sont prêts à montrer l'exemple. En enseignant comment mieux gérer les ressources écologiques, les pasteurs peuvent pousser les gens à faire de meilleurs choix pour leur santé et celle des futures générations. En veillant sur la création, nous honorons le Créateur. ■



CHRISTINA M.H. POWELL, Ph.D. pasteure ordonnée, auteure, écrivaine médicale et chercheuse scientifique formée à l'école médicale et à l'université d'Harvard donne des conférences dans les Églises de toute la nation et traite de sujets spirituels et scientifiques sur www.questionyourdoubts.com.

COMMENT AUGMENTER VOTRE TAUX D'INTÉRÊT

LE POUVOIR IRRÉSISTIBLE D'UNE EXCELLENTE QUESTION



PAR ROBERT C. CROSBY

LES PASTEURS ET LES LEADERS EFFICACES SAVENT POSER NON SEULEMENT DE BONNES QUESTIONS, MAIS D'EXCELLENTE QUESTIONS.

David savait déjà ce que sa fille allait lui répondre. Ce navrant rituel quotidien le désolait. Chaque après-midi, en allant chercher sa fille de 12 ans à l'école, ce papa affectueux voulait dialoguer avec elle, mais il devenait de plus en plus difficile d'engager la conversation.

« Alors, ma chérie, tu as passé une bonne journée ? »

« Ouais... »

« Tout s'est bien passé ? »

« Comme dab. »

Ensuite, sa passagère ne desserrait plus les dents jusqu'à la maison – jour après jour, semaine après semaine. David aurait voulu que ses questions poussent sa fille à lui parler davantage. Ces précieux moments communs étaient gâchés. Quand il m'en a parlé, à moi qui suis son pasteur, il voulait savoir pourquoi il n'arrivait plus à communiquer avec sa fille préadolescente. Ne savait-il pas trouver de bons sujets de conversation ?

Pour moi, le problème ne venait pas de là. Il ne s'agissait pas d'un conflit de générations, mais c'était une question de communication – une erreur que commettent souvent les parents et les pasteurs. Ce n'était pas le sujet qu'il choisissait qui posait problème, mais plutôt le ton de sa voix et sa technique. Il était plein de bonne volonté, mais ses questions tombaient à plat. Mon conseil à David semblait davantage financier que parental : « Vous devez augmenter votre taux d'intérêt. »

David fronça les sourcils : « Hein ? Que voulez-vous dire ? »

« Au lieu de poser une question générale que vous pourriez poser à tous les passants que vous croisez, rendez votre question plus intéressante et stimulante. Avant de parler, réfléchissez

à ce qu'elle aimerait vous entendre dire et comment. Aiguisiez votre question et observez ce qui se passe. »

Le lendemain, au lieu de demander à sa fille, comme toujours, « Ça a été à l'école ? », David a donc aiguisé sa question : « Alors, ma chérie, quel a été le meilleur moment de ta journée ? »

Les résultats ont été immédiats. Quand il m'a raconté ce qui s'est passé, il était émerveillé. Dès qu'il a posé cette question à sa fille, elle lui a répondu avec grand enthousiasme, à tel point qu'elle a continué plusieurs minutes après leur retour à la maison. Pour ce papa, c'était une grande victoire. Grâce à cette méthode, leurs relations se sont améliorées et approfondies. David avait découvert comment changer une bonne question en excellente question.

LES QUESTIONS, UN OUTIL DE CHOIX

Les questions sont l'un des outils les plus efficaces – et peut-être les moins utilisés – de la boîte à outils des parents. En vous intéressant aux autres, vous vous rapprocherez davantage d'eux en 5 minutes qu'en essayant d'attirer leur attention pendant 5 mois.

Les questions sont des invitations. En les posant, vous ouvrez la porte de votre maison, comme si vous invitiez un ami à votre anniversaire, à votre mariage ou à un barbecue dans votre jardin. Les questions invitent les gens à parler. Elles les poussent à vous répondre. Si elles sont bien formulées, avec tact et intelligence, elles montrent à vos interlocuteurs que vous vous intéressez à eux, ce qui les pousse à vous dévoiler leurs ressources cachées, leur potentiel et leurs besoins.

Jésus posait constamment d'excellentes questions. Rien que dans le sermon sur la montagne, il en a intercalé 14 ! (Matthieu 5-7). Voici quelques-unes de celles qui nous sont rapportées dans les Évangiles :

- « À quoi comparerai-je cette génération ? » (Matthieu 11.16)
- « Que sert-il à un homme de gagner tout le monde, s'il perd son âme ? » (Marc 8.36)
- « Que voulez-vous que je vous fasse ? » (Matthieu 20.32)

Les excellentes questions écartent ce qui est secondaire pour braquer le projecteur sur l'essentiel. Quand les pasteurs savent les poser aux membres de leur assemblée, quand les parents maîtrisent l'art d'interroger leurs enfants, les questions soulagent leurs interlocuteurs, ouvrent les cœurs barricadés et donnent aux visages fermés une expression d'enthousiasme et d'intérêt.

HUIT CARACTÉRISTIQUES DES EXCELLENTES QUESTIONS

Les excellentes questions ont des points communs. Les pasteurs et les leaders efficaces savent poser non seulement de bonnes questions, mais d'excellentes questions. Cela implique

LES AVANTAGES IRRÉFUTABLES DE POSER À VOTRE ÉQUIPE D'EXCELLENTES QUESTIONS

- Poser d'excellentes questions aide vos coéquipiers à réfléchir plus profondément, à mieux se concentrer et à élargir leurs perspectives.
 - Poser d'excellentes questions remet en question leurs idées préconçues et leurs méprises qui, sans cela, nuiraient à leur croissance et à leur développement.
 - Poser d'excellentes questions peut susciter des idées lumineuses au sein de votre équipe.
 - Poser d'excellentes questions peut permettre à vos collaborateurs d'avoir une meilleure vision de la situation.
 - Poser d'excellentes questions peut ouvrir les esprits obtus de certains d'entre eux.
 - Poser d'excellentes questions peut les aider à réfléchir de façon plus intense et stratégique.
 - Poser d'excellentes questions donne lieu à des discussions qui font évoluer les gens : d'individualistes, ils deviennent alors solidaires les uns des autres.
- (Adapté de Michael Marquardt, *Leading With Questions: How Leaders Find the Right Solutions By Knowing What To Ask* (San Francisco: Jossey-Bass, 2005))

qu'ils comprennent ce qui rend une question excellente. Une bonne question adressée à une bonne personne au bon moment peut susciter une réponse judicieuse et stimuler l'esprit d'initiative et la créativité de votre interlocuteur. Les pasteurs avisés se serviront de questions pour stimuler leurs coéquipiers et les pousser à l'excellence.

Demander au lieu d'informer, poser des questions au lieu de donner des réponses toutes faites sont devenus les clés de l'excellent leadership et du succès au vingt-et-unième siècle.



Peter Drucker, considéré comme le gourou du leadership du vingtième siècle, a affirmé que « si les leaders du passé savaient bien dire les choses, les leaders du futur maîtriseront l'art de poser des questions. »

Imaginez les portes potentielles et les nouvelles idées qui remplissent l'esprit et le cœur des membres de votre assemblée, de votre conseil et de votre équipe pastorale. Beaucoup de ces trouvailles vous seront exposées si vous posez la bonne question. Comprendre ce qui rend une question excellente vous permettra d'accroître votre efficacité de leader.

Qu'est-ce qui caractérise les excellentes questions ? Qu'est-ce qui les distingue des autres ? Les leaders efficaces savent que ce sont :

De questions motivées par un intérêt sincère.

L'apôtre Paul préconisait : « Que chacun de vous, au lieu de considérer ses propres intérêts, considère aussi ceux des autres » (Philippiens 2.3, 4). Autrement dit, il est temps d'augmenter « votre taux d'intérêt ».

Raviver votre intérêt pour la vie, les pensées, les idées et les opinions des gens qui vous entourent nécessite une certaine dose de curiosité de votre part. Posez-vous ces questions :

- *Je me demande comment s'est passée leur journée ?*
- *Je me demande quelles ont été leurs plus grandes joies ? Leurs plus grosses difficultés ?*
- *Je me demande quels sont leurs idées et leurs rêves ?*
- *Je me demande ce qu'ils redoutent et ce qui les inquiète ?*
- *Je me demande ce qu'ils espèrent ?*
- *Je me demande quelles questions ils ont besoin que je leur pose ?*

Ces questions et d'autres font merveille pour nous sortir de nous-mêmes et nous pousser à nous intéresser aux autres. Elles stimulent notre sensibilité et instaurent un climat propice aux excellentes questions. Elles nous poussent à les poser. Elles nous informent et influent sur le ton de notre voix.

Des questions ouvertes. Ne posez pas de questions auxquelles on répond seulement par oui ou par non. Rien ne freine autant une conversation que les questions auxquelles on ne peut répondre que par oui ou par non. De telles questions ne sont pas seulement simples, mais simplistes. Elles ne font que recueillir des faits sans chercher à découvrir la personnalité, l'état d'esprit ou les opinions des autres. Les meilleures questions sont ouvertes : elles incitent vos interlocuteurs à s'exprimer par des phrases.

Des questions précises. Les excellentes questions demandent une réponse précise. Rester vague empêche l'ouverture et nuit à la profondeur de la communication. Les meilleures questions ne se contentent pas de chercher à obtenir des informations : elles demandent des données précises. Si vous étiez un jeune pasteur, par exemple, laquelle de ces questions préféreriez-vous que votre pasteur principal vous pose :

LES AVANTAGES IRRÉFUTABLES DE POSER À VOS ENFANTS D'EXCEL- LENTES QUESTIONS

- Poser d'excellentes questions montre à votre enfant que vous vous intéressez vraiment à lui.
 - Poser d'excellentes questions l'incite à être plus sociable en lui montrant l'exemple.
 - Poser d'excellentes questions vous permet de vérifier que votre enfant a bien compris ce que vous lui avez appris.
 - Poser d'excellentes questions vous permet, en tant que parent, de tirer le meilleur profit possible des moments passés ensemble au lieu de les gâcher.
 - Poser d'excellentes questions vous aide à discerner les véritables besoins émotionnels et spirituels de votre enfant.
 - Poser d'excellentes questions rapproche les parents de leurs enfants.
 - Poser d'excellentes questions vous permet de découvrir ses rêves et ses désirs, si bien que vous pouvez l'encourager à les réaliser.
- (Adapté de Robert Crosby, *Conversation Starters for Parent & Kids* (Colorado Springs: Focus on the Family Publishing, 2007).

« Alors, quelle est votre vision pour le groupe de jeunes ? » ou « Si votre groupe de jeunes et vous pouviez faire quelque chose pour rendre service à votre communauté, que choisiriez-vous d'entreprendre ? » (Remarquez que cette question ne fait pas mention de la peur de l'échec qui risque de bloquer les initiatives.)

Les excellentes questions lancent des défis. Elles sont intelligentes, précises et conçues stratégiquement pour que la personne que vous interrogez vous livre ses idées, ses opinions, ses conceptions, ses sentiments, ses préoccupations, ses rêves, ses problèmes et ses projets. Les questions vagues sont très ennuyeuses. Allez droit à l'essentiel. Soyez précis.



Des questions qui, en règle générale, ne commencent pas par le mot *pourquoi*. Trop souvent, nous avons tendance à demander « pourquoi » bien trop rapidement dans nos conversations. (C'est souvent l'une des premières questions que nous posons à nos parents pendant notre petite enfance : Pourquoi ?) Comme un sous-marin qui plonge directement au fond de l'océan sans prendre soin de pressuriser la cabine, les questions qui commencent par « pourquoi » ont tendance à aller trop profondément et trop rapidement. Au lieu de s'enquérir posément d'un problème, elles submergent celui qui en est bombardé. Elles assiègent la personne interrogée sans se demander au préalable s'il est prêt à répondre.

Par exemple, un mari peut demander brusquement à sa femme : « Pourquoi es-tu si énervée ? » Mais s'il est sage, il dira plutôt : « Tu sembles avoir beaucoup de choses en tête. Tu veux t'asseoir devant une tasse de café pour qu'on en discute ? » Il est évident que la seconde option obtiendra de bien meilleurs résultats que la première.

Des questions parfois suivies d'une pause. Ne soyez pas effrayé quand quelqu'un reste silencieux pendant quelques instants à la suite d'une de vos questions. Parfois, les instants de silence précèdent les réponses les plus franches. (Certains sociologues appellent cela « la pause de la gestation »). Au lieu de conclure précipitamment que ce silence est un refus de répondre, donnez à votre interlocuteur le temps de peser ses mots. Cette pause signifie peut-être qu'il cherche ce qu'il va dire. Peut-être votre question l'a-t-elle profondément interpellé.

En pareil cas, poser très vite d'autres questions risque de court-circuiter la réponse à votre interrogation initiale que vous devez entendre. Faites donc preuve de patience : vous serez sans doute surpris de ce que vous entendrez.

Pas de questions manipulatrices. Les excellentes questions sont des invitations au dialogue, et pas des aiguillons pour le bétail. Nous pouvons facilement poser des questions pour contraindre quelqu'un à se ranger à notre avis, au lieu de nous enquerir de ce qu'il pense et ressent. Si vous essayez de les manipuler, vos coéquipiers le sentiront. C'est une attitude déloyale, voire menaçante.

Analysez vos motivations. Avant de poser une question à l'un de vos collaborateurs, commencez par vous demander : « Qu'est-ce qui me pousse à lui demander cela maintenant ? » La plupart du temps, vos motivations sont plus importantes que le sujet que vous souhaitez aborder. Qu'est-ce qui vous motive : la curiosité ? L'ennui ? La colère ? L'intérêt ? La suspicion ? L'espoir ? L'inquiétude ? La déception ? Votre motivation influera sur le ton que vous prendrez pour la poser.

« Comme des pommes d'or sur des ciselures d'argent, ainsi est une parole dite à propos » (Proverbes 25.11). Autrement dit, poser la bonne question à la bonne personne au bon moment en employant le bon ton pour de bonnes raisons peut avoir des résultats prodigieux.

Des questions provocantes. Les excellentes questions nous poussent à réfléchir et à agir. On raconte que Steve Jobs, jeune PDG, a essayé de constituer son équipe dirigeante au début de la fabrication des ordinateurs Apple. Lorsqu'il a rencontré l'un des dirigeants de PepsiCo, il s'est efforcé de trouver moyen de convaincre ce chef d'entreprise bien payé d'effectuer un changement de carrière radical au milieu de sa vie. En désespoir de cause, Jobs a fini par lui demander : « John, allez-vous passer le reste de votre existence à fabriquer de l'eau sucrée ou préférez-vous changer le monde ? »

Quelle question : précise, provocante et stimulante ! Jobs a cessé de poser de bonnes questions pour en poser une excellente. Grâce à elle, il a eu un nouveau coéquipier.

INTERROGEZ-VOUS

La déception que David éprouvait face aux réponses laconiques de sa fille l'a poussé à se poser une question, non pas à elle, mais à lui-même : « Y a-t-il une meilleure façon de poser une question à ma fille ? Comment la formuler de façon plus engageante ? »

Les dirigeants d'églises efficaces ne se contentent pas de poser d'excellentes questions à leurs équipes et à leurs familles : ils s'en posent aussi à eux-mêmes. En voici quelques-unes pour vous lancer :

- Quelle est la meilleure question que j'ai posé à mon équipe cette semaine ?
- Quelle question mon équipe a-t-elle besoin que je lui pose aujourd'hui ?
- À quelle question ma femme/ma fille/mon fils ont-ils le mieux réagi récemment ?
- Comment puis-je rendre les questions que je pose à mon équipe et à ma famille plus efficaces ?

Et surtout, souvenez-vous que les excellents leaders ne se contentent pas de parler ; ils interrogent les autres. ■



ROBERT CROSBY est auteur, communicateur et professeur de théologie pratique à l'Université du sud-est de Lakeland, en Floride. Il a été pasteur pendant plus de 25 ans. Entre autres, il a écrit *“Conversation Starters”* (Focus on the Family). Son dernier ouvrage est intitulé *“The Teaming Church: Ministry in the Age of Collaboration”* (Abingdon Press).



LE RÉSEAU DU ROYAUME

APPRENDRE À TRAVAILLER EN RÉSEAU COMME JÉSUS

« Les pasteurs ne connaissent rien aux affaires. »

J'ai entendu ce genre d'affirmations pendant si longtemps qu'elles ne m'étonnent pas, mais elles m'exaspèrent. Un dénigrement aussi excessif de ma profession me pousse généralement à me défendre. Mais il n'en demeure pas moins vrai que je dois améliorer mes compétences professionnelles pour obéir à mon appel et avoir le plus grand impact possible.

Un domaine particulier peut considérablement accroître vos performances : le travail en réseau. Nul ne peut réussir en affaires sans se constituer un réseau de relations qui fera connaître ses produits et ses prestations à ceux qui en ont besoin. Cela s'applique aussi bien aux ministères de l'Église qu'à tous les autres domaines professionnels, voire même davantage, puisque le travail en réseau fait partie intégrante du royaume de Dieu. Pour promouvoir celui-ci, vous devez maîtriser l'art du travail en réseau.

Après avoir consacré plusieurs années à étudier et à améliorer mes capacités dans ce domaine afin de mieux obéir à l'appel divin, j'ai écrit un livre, *The Kingdom Net: Learning to Network Like Jesus* (Le réseau du royaume : apprendre à travailler en réseau comme Jésus). Je vais vous faire part de ce que j'ai appris afin que vous appreniez aux autres à avoir un plus grand impact pour Christ. Les extraits suivants de ce livre vont vous exposer plusieurs raisons spirituelles, théologiques et pratiques pour lesquelles vous devriez apprendre l'art de travailler en réseau.

LE RÉSEAU DU ROYAUME

Selon Jésus, le royaume de Dieu est comme un réseau ou un filet (Matthieu 13.47). Cette métaphore est particulièrement frappante dans le monde actuel dominé par Internet, Facebook, Twitter, Pinterest, Instagram, Classmates.com, les courriels, les textos et tous les autres réseaux sociaux. La langue anglaise possède un mot spécifique pour décrire les relations en réseaux : *network*. Comme ce mot correspond à des réseaux métaphoriques et non à des filets au sens littéral, nous pourrions transcrire les paroles de Jésus ainsi : « Le royaume des cieux est semblable à un réseau. » J'aime surnommer le royaume de Dieu « le réseau du royaume ».

Selon Jésus, le royaume de Dieu est un filet jeté dans le monde. Il pêche des poissons, bons et mauvais : des gens sincères et des hypocrites, des vrais chrétiens et des compagnons de voyage impies... Tous sont pris dans les mailles du filet. Le royaume de Dieu se compose d'une multitude de personnes, et certaines d'entre elles deviennent partie intégrante du filet lui-même. En fin de compte, Dieu déterminera qui lui appartient réellement.

À l'instar des pêcheurs du Nouveau Testament qui réparaient sans cesse leurs filets, Dieu veille constamment sur celui du royaume : il le tisse pour l'agrandir, le répare là où il est déchiré et pêche toujours plus de poissons. Dans un passage, Jésus

PAR JOSEPH CASTLEBERRY

VOICI PLUSIEURS
RAISONS
SPIRITUELLES,
THÉOLOGIQUES
ET PRATIQUES
POUR LESQUELLES
VOUS DEVRIEZ
APPRENDRE L'ART
DE TRAVAILLER
EN RÉSEAU.

s'est exprimé en parabole quand il a dit à ses disciples : « Sui-vez-moi, et je vous ferai pêcheurs d'hommes » (Marc 1.17). Les disciples de Jésus-Christ sont ses pêcheurs, son filet qu'il déploie pour attraper d'autres âmes.

COLLABORER AVEC JÉSUS

Jésus voulait que ses disciples accomplissent plus de miracles et évangélisent et gagnent plus d'âmes qu'il l'avait fait pendant sa vie sur la terre. Et effectivement, depuis vingt siècles, ils ont poursuivi son œuvre. Le nombre total de leurs miracles et des résultats de leur « pêche » excède de très loin celui que Jésus a atteint pendant sa vie terrestre. Évidemment, nous pouvons lui attribuer tout le mérite de nos performances, puisque c'est lui qui agit toujours à travers nous. Toute la gloire lui reviendra. Après tout, nous faisons partie de son entreprise de pêche ! Les gros poissons qui se sont échappés, les tout petits qui se sont faufilés entre les mailles de notre filet, ceux que nous avons réussi à pêcher et à ramener sur le rivage, tous lui appartiennent et lui reviennent de droit.

Si le royaume de Dieu est un filet ou un réseau, c'est avant tout un filet de pêche. Il ne cherche pas à prendre la place des gouvernements, des affaires, des familles, des écoles, des syndicats, des hôpitaux et des autres institutions sociales terrestres. Le réseau du royaume est conçu pour pêcher. Bien qu'il rejaille sur toutes les autres dimensions de nos vies, jamais nous ne pourrions affirmer que Dieu règne sur notre existence si nous ne nous consacrons pas à sa suite à chercher et à sauver les âmes perdues. Le réseau du royaume a toujours pour mission de réconcilier les âmes perdues avec le Dieu qui les aime. En fin de compte, ce travail en réseau se consacre à amener des âmes à Jésus.

Quand nous voyons le peuple de Dieu rassemblé sous la seigneurie de Christ et que nous sentons notre lien avec lui par le Saint-Esprit, qui fait demeurer le Roi Jésus en chacun de nous, nous voyons le royaume. Celui-ci est donc à la fois visible et invisible. La présence de Jésus, qui agit dans le cœur de ses enfants, le rend visible. La parabole du filet dépeint ce royaume comme un réseau d'êtres humains.

POURQUOI DES PÊCHEURS D'HOMMES ?

Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi Jésus avait appelé autant de pêcheurs à devenir ses disciples ? C'est parce qu'ils étaient experts dans le maniement du filet. Autrement dit, ils « travaillaient en réseau » !

Je ne suis pas en train de plaisanter. Je vous parle sérieusement. Les pêcheurs étaient le genre d'hommes dont Jésus avait besoin. Certes, quand Jésus les a choisis, ils ne comprenaient pas grand-chose. Aucun d'entre eux n'était un éminent théologien, un écrivain de talent, un orateur chevronné ou un psychologue professionnel. Ils n'avaient reçu de formation dans aucun des sujets populaires dans les collèges et les séminaires bibliques

actuels. Mais tous avaient une qualification irréfutable : ils travaillaient en réseau.

Au sens littéral, Pierre et ses amis savaient manier les filets de pêche. Ils avaient appris à les fabriquer, à les lancer dans l'eau depuis leur barque, à les orienter correctement, à les ramener quand ils étaient pleins et à les réparer pour les maintenir en bon état après leur journée de travail. Mais ils maîtrisaient aussi quelque chose de plus important.

En Israël, au premier siècle, diriger une entreprise de pêche ne se bornait pas à manier des filets. Il fallait aussi travailler en réseau. Les pêcheurs ne savaient pas seulement se servir de leurs filets, mais aussi travailler en équipe, porter leurs poissons au marché et les vendre, trouver des gens qui transporteraient le fruit de leur pêche à l'intérieur du pays et qui les vendraient dans les villages voisins. Ils maîtrisaient l'art de la distribution, du marketing, de la vente, des bénéfices, et ainsi de suite. Aujourd'hui, nous dirions d'eux qu'ils étaient des experts du travail en réseau.

Si vous voulez devenir pêcheur d'hommes, vous devez comprendre le fonctionnement des réseaux humains. Travailler en réseau est essentiel à l'efficacité du travail du royaume, et pourtant, les séminaires donnent rarement des cours à ce sujet. Je n'en ai jamais entendu parler pendant mes 10 ans de formation académique au ministère chrétien. Pour être juste, je dois préciser que l'expression travail en réseau n'était pas encore en vigueur à cette époque – au début des années quatre-vingts – mis à part à la radio. Et pourtant, comment une technique aussi essentielle peut-elle avoir été passée sous silence ?

En tant que président de collège, je suis devenu spécialiste du travail en réseau de mon établissement. J'aime beaucoup cela. Comme je suis de nature sociable, j'aime entretenir des amitiés, rencontrer de nouvelles personnes et les faire entrer dans le vaste réseau que nous tissons en permanence pour accomplir notre mission universitaire. J'aime beaucoup mon travail et les contacts qu'il implique. Et surtout, je suis heureux que le fruit de notre œuvre accomplisse la mission du royaume de Dieu. Tous les disciples de Jésus, quelle que soit leur vocation, peuvent contribuer à l'avancement du royaume de Dieu en travaillant en réseau.

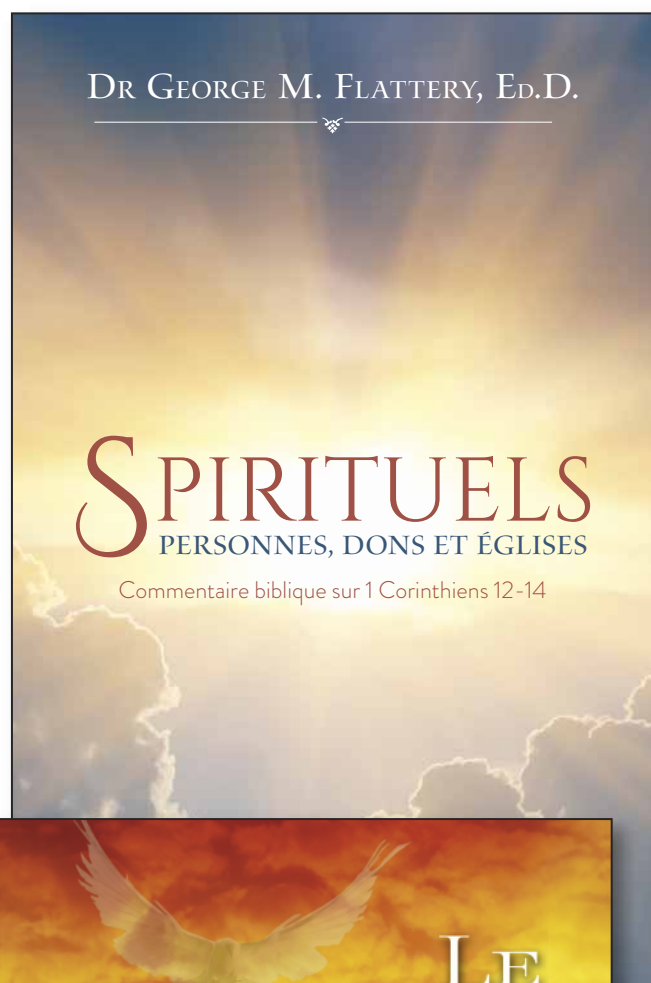
L'APPEL SACRÉ ET LAÏC

Toutes vos activités ont à la fois une dimension laïque et sacrée – que vous soyez pasteur, conducteur de bus, avocat, ouvrier, ingénieur, fermier, homme d'affaires, artiste, médecin ou quoi que ce soit d'autre. Les vocations tiennent leur caractère sacré de Celui qui appelle, et comme Dieu nous a tous appelés, tout est sacré. Elles sont aussi laïques (ou « mondaines »), parce que les gens avec lesquels Dieu veut que nous soyons en contact vivent dans le monde. (Si vous êtes gauche et maladroit quand vous exposez votre foi en Christ à ceux qui ne la partagent pas, le Seigneur ne pourra pas se servir de vous pour étendre le réseau de son royaume.)



DR. GEORGE M. FLATTERY NOUS MONTRE COMMENT NOUS POUVONS VIVRE, À TRAVERS UNE ÉTUDE INDUCTIVE DE LA PAROLE DE DIEU, UNE THÉOLOGIE SYSTÉMATIQUE DU SAINT-ESPRIT DANS UNE RELATION VIVANTE ET MULTIDIMENSIONNELLE.

IL CROIT QUE CHAQUE RÉFLEXION SUR LE SAINT-ESPRIT DOIT ÊTRE MISE EN CONTEXTE AVEC LA PAROLE DE DIEU AFIN DE RÉVÉLER LA PLÉNITUDE DE LA PERSONNE ET DU RÔLE DU SAINT-ESPRIT. IL POSE DIX QUESTIONS FONDAMENTALES SUR LE SAINT-ESPRIT QUE NOUS DEVONS COMPRENDRE AFIN DE POUVOIR ACCOMPLIR LE COMMANDEMENT DU CHRIST POUR L'ÉVANGÉLISATION MONDIALE ET FAIRE DE NOTRE CHEMINEMENT SPIRITUEL LE MEILLEUR QUI SOIT.





SI LES PASTEURS PASSENT TOUT LEUR TEMPS AVEC DES CHRÉTIENS, VOUS POUVEZ ÊTRE SÛR QUE LES MEMBRES DE LEUR CONGRÉGATION EN FERONT AUTANT.

Les pasteurs qui considèrent leur travail comme uniquement sacré, sans aucune composante laïque, nuisent à leur Église et à leur vie personnelle. Trop d'entre eux passent tout leur temps avec des chrétiens : ils les condamnent à une forme de leadership qui reste purement transactionnelle et qui ne les fait guère progresser.

Selon la théorie du leadership de James McGregor Burns, la plupart du leadership est purement transactionnelle. Autrement dit, les leaders échangent leurs performances contre les biens ou les services que leurs subordonnés leur offrent. Par exemple, un pasteur prêche, coordonne les rituels religieux (cultes, mariages, enterrements, etc.) en échange d'une place d'honneur au

sein de sa communauté, d'un salaire (souvent modeste), voire d'un presbytère où il peut habiter. Les pasteurs transactionnels insistent beaucoup pour maintenir les traditions et le statu quo de leur Église. Ils demandent rarement aux chrétiens de faire quoi que ce soit de difficile ou de se sacrifier, et les gens n'attendent pas grand-chose de lui non plus. L'assemblée ne grandit pas, les gens ne viennent guère à Christ par leur ministère et personne ne connaît la moindre transformation. Au fil du temps, les membres de l'Église deviennent de plus en plus âgés, et puis un jour... la congrégation disparaît.

À l'inverse, le leadership transformateur est centré sur une vision dynamique. Le leader incite sa congrégation à faire des sacrifices et à prendre des risques pour concrétiser sa vision. Si celle-ci est axée sur l'évangélisation, l'Église incite ses membres à passer du temps non seulement avec des chrétiens, mais aussi avec des gens qui ne le sont pas encore.

Si les pasteurs passent tout leur temps avec des chrétiens, vous pouvez être sûr que les membres de leur congrégation en feront autant. Certaines assemblées incitent même les chrétiens à faire des affaires avec d'autres chrétiens et à éviter ceux qui sont extérieurs à leur cercle de croyants. Cela semble être la formule idéale pour provoquer des procès entre eux, et une stratégie déplorable pour réussir en affaires et propager l'Évangile.

L'ami d'un pasteur, un évangéliste extrêmement efficace, a demandé à tous ses coéquipiers de nouer des amitiés avec des non-chrétiens. Il savait qu'ils n'amèneraient jamais personne à Christ s'ils ne fréquentaient pas des gens qui ne le connaissent pas. Dans leurs rapports de travail, ils devaient décrire comment et avec qui ils tissaient des liens à l'extérieur de l'Église. Grâce à cette démarche, au cours de ces 10 dernières années, les membres de l'Église de ce pasteur sont devenus cinq fois plus nombreux.

Certains objecteront peut-être qu'ils exercent un ministère au sein de l'Église, et qu'ils n'ont donc pas à évangéliser ceux qui ne connaissent pas encore le Seigneur. Je suis convaincu que certains sont effectivement appelés à travailler en priorité avec des croyants – par exemple, ils enseignent dans un collège chrétien ou une école chrétienne, ils dirigent une association caritative pour les chrétiens ou ils sont à la tête d'une dénomination chrétienne. Ce genre de ministère est primordial pour l'avancement du royaume et a une grande valeur pour diverses raisons, et les personnes qui ont ce genre de vocation passent généralement plus de temps avec des chrétiens qu'avec des non-chrétiens. Toutefois, elles doivent réaliser que leur « travail chrétien » ne remplacera jamais la mission divine. Leur tâche peut soutenir et aider ceux qui se consacrent à l'évangélisation, mais elle ne les dispense pas de leur appel fondamental à partager leur foi en Christ avec ceux qui ne le connaissent pas. Ceux qui travaillent à plein temps dans les entreprises et les associations chrétiennes doivent s'efforcer de trouver des occasions d'accueillir, d'entourer et d'influencer les gens qui ont besoin de rencontrer le Seigneur pour être sauvés.

1. Russell D. Moore, "Where Have All the Presbyterians Gone: Non-denominational churches are the fastest growing in the country." Wall Street Journal, 4 février 2011.

2. Hartford Institute for Religion Research. http://hrr.hartsem.edu/research/fastfacts/fast_facts.html#sizecong. (accédé le 15 août 2013).

LE RISQUE DE RESTER PASSIF

Si nous nous consacrons exclusivement à maintenir des relations chaleureuses avec les membres de notre dénomination, nous risquons de négliger de tisser des réseaux. Nos dirigeants font tout pour renforcer la communion fraternelle au sein de leurs assemblées. Dans ce but, ils organisent des rencontres régionales et locales, gèrent des assurances santé et des plans de retraite, coordonnent des campagnes missionnaires, promeuvent le soutien financier des collèges de leur dénomination et effectuent les autres tâches qui leur incombent.

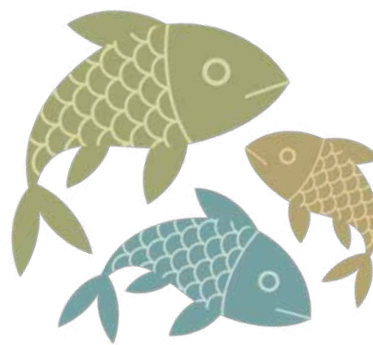
Les missionnaires des diverses dénominations sont généralement des experts dans l'art de se constituer des réseaux, surtout s'ils croient aux « missions par la foi ». Ils constituent un groupe d'une centaine d'assemblées qui s'engagent à soutenir leur travail et quand ils sont sur le champ missionnaire, ils prennent soin de rester en contact avec leurs donateurs. Toutefois, fréquemment, les pasteurs locaux ont un réseau constitué d'office. Ils ne semblent pas avoir besoin d'agrandir celui-ci. Les pasteurs indépendants, à l'inverse, doivent impérativement constituer leur propre réseau. C'est peut-être grâce à cela qu'en Amérique, les Églises indépendantes croissent davantage que celles qui font partie d'une dénomination.¹ Appartenir à une dénomination procure des avantages considérables, mais ne doit pas devenir un piège en nous amenant à rester passifs au lieu d'agrandir notre réseau.

On pourrait penser que la tâche des pasteurs consiste pour une grande part à travailler en réseau. Je pense que c'est effectivement le cas, mais beaucoup de dirigeants d'Églises n'ont pas de réseau aussi solide qu'ils le devraient. Les Églises comptent, en moyenne, environ 75 membres.² Cela nous amène à conclure que la plupart des pasteurs effectuent leur ministère au sein d'un cercle social de taille réduite – disons de 500 à 1000 personnes.

Un aussi petit cercle peut favoriser la chaleur de la communion fraternelle, mais ces communautés risquent d'être trop repliées sur elles-mêmes. Si elles ne s'efforcent pas en permanence d'agrandir leur réseau, elles stagneront. Or, il est difficile à une assemblée stagnante de démontrer ce que signifie le fait de suivre Jésus et d'obéir à la grande mission. Je ne veux condamner personne, car certaines congrégations sont peut-être incapables de grandir dans des lieux particuliers, mais elles sentiront toujours qu'il leur manque un élément essentiel. Si une assemblée ne peut pas grandir à cause de l'endroit où elle est située, elle doit au minimum aider d'autres congrégations à progresser. Pour cela, il faut qu'elles s'impliquent dans la grande mission en envoyant des ouvriers, en soutenant financièrement les missions et en priant.



JOSEPH CASTLEBERRY, PH.D.,
*président de l'université
du nord-ouest de Kirkland,
dans l'État de Washington*



TISSER DES LIENS PARTOUT

Certains partent du principe que nous pouvons mener des vies compartimentées et être chrétiens uniquement chez nous ou à l'Église. Beaucoup excluent Jésus de leur lieu de travail. En conséquence, nous parlons de Jésus à nos amis qui croient déjà en lui, et non aux incroyants. Mais ce n'est pas ainsi que le réseau du royaume fonctionne ! Si nous tissons des liens partout et que nous faisons des activités avec des personnes extérieures à l'Église, nous en verrons les fruits. Comment faire ? Nous pouvons aider les gens à emménager dans leur nouvelle maison, jouer au golf, assister à des événements sportifs, faire des couvertures en patchwork en équipe, jouer d'un instrument dans la fanfare locale ou nous engager dans une association civique comme le Rotary International. Les options sont aussi diverses que les intérêts humains.

Au fur et à mesure que nous tissons de nouvelles relations, la réalité de Christ dans nos vies transparait. Parfois, des relations plus profondes nous permettent de partager notre réseau avec d'autres personnes, ce qui leur sera profitable professionnellement, personnellement ou dans des domaines autres que spirituels. Mais en priant pour eux et en les intégrant à notre réseau chrétien, nous finirons tôt ou tard par les toucher spirituellement. Quels que soient nos efforts pour amener à Christ nos collaborateurs, nous devons toujours prier fidèlement pour eux.

LE TRAVAIL EN RÉSEAU DE JÉSUS

Jésus a lancé son filet de pêche partout où il est passé. Par exemple, il a appelé les collecteurs d'impôts Lévi et Zacchée à la repentance, au pardon et à une vie changée, ce qui leur a permis de mettre leurs capacités professionnelles au service du Maître. Il est entré en contact avec des pêcheurs et des hommes religieux, avec des puissants et des opprimés, avec des malades et des bien portants. Il a reçu le précieux soutien d'un jeune garçon qui lui a offert quelques pains et quelques poissons, qu'il a multipliés pour nourrir une grande foule. Il a mangé avec une quantité de personnes différentes. Lors de toutes ces rencontres, il a donné des cours magistraux de relations humaines. Étant donné l'essor fulgurant du christianisme depuis que Jésus a constitué son réseau en vue de l'avancement de son royaume, tous ceux qui veulent suivre ses traces feraient bien d'étudier assidûment la façon dont Jésus a frayé avec les gens. ■



LE LEADERSHIP STRATÉGIQUE DE L'ÉGLISE

PAR LE DR FRANK DAMAZIO

ÉDIFIER DES
ÉGLISES SAINES
ET DYNAMIQUES
NÉCESSITE
DES LEADERS
STRATÉGIQUES
QUI ONT
DES IDÉES
STRATÉGIQUES
POUR FAIRE
DES CHANGEMENT
STRATÉGIQUES.

L'entretien avec le pasteur et son équipe de responsables était habituelle pour moi, car mon ministère consiste à aider les leaders. Tout se passait bien, l'ambiance était bonne et nous avons eu un temps de questions/réponses. J'ai posé au pasteur principal les questions que j'ai déjà posées à des dizaines de pasteurs qui sont à la tête d'assemblées comptant de 200 à 5000 personnes au culte du dimanche. Ce n'est pas la taille qui entre en jeu, mais plutôt le leader, son style et son objectif.

J'ai demandé : « En tant que pasteur et équipe dirigeante, à quoi consacrez-vous la plupart de votre temps ? »

Le pasteur a fait la même réponse que celle de beaucoup de ses confrères : « Je dirige, je prêche, je travaille dur, je recueille de l'argent, je trouve des volontaires, je fais de grands projets. J'ai le sens des valeurs, je crois en l'évangélisation, je loue le Seigneur et j'essaie de faire grandir l'Église. »

Ça vous semble familier ? En tant que pasteurs et leaders, nous faisons tous ce genre de choses. Ce qui varie, c'est le laps de temps que nous consacrons à chaque activité.

Puis j'ai posé ma seconde grande question : « Et c'est efficace ? »

De nouveau, sa réponse a été semblable à celle que me font généralement ses collègues : « Eh bien, en quelque sorte, mais pas autant que je le voudrais. À vrai dire, je suis déçu. Je n'en peux plus de travailler aussi dur pour de si maigres résultats. »

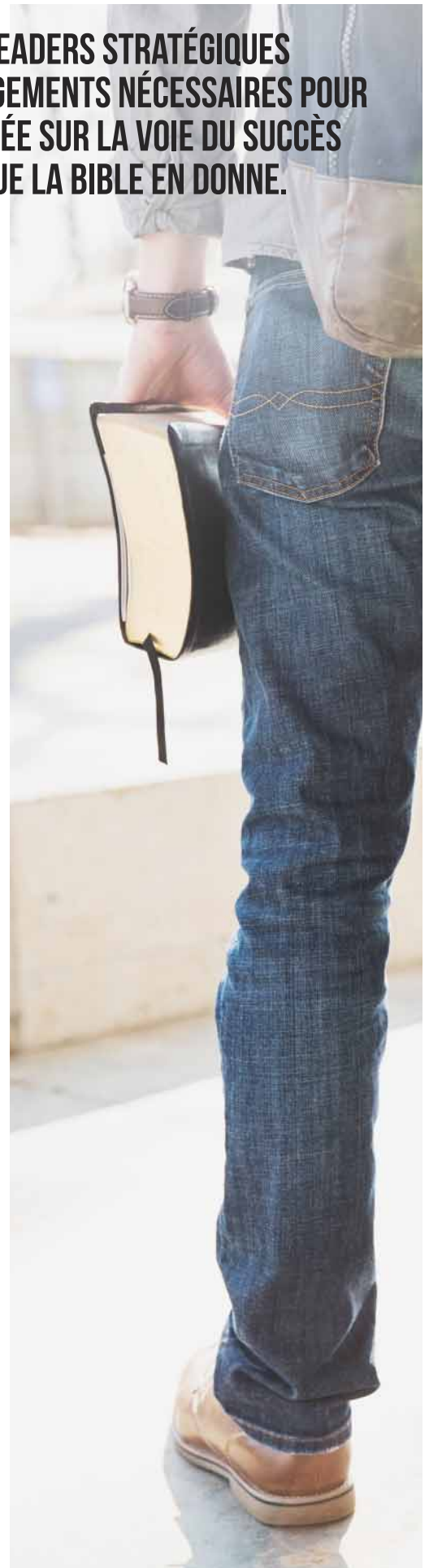
Ça aussi, ça vous semble familier ? Sans aucun doute, la plupart des pasteurs souhaitent sincèrement être de bons leaders, dont l'Église progresse selon les normes bibliques. Mais en fait, il s'agit d'un chemin rocaillieux, sinueux et semé d'embûches – le plus souvent dépourvu de panneaux indicateurs.

LES PASTEURS ET LES LEADERS STRATÉGIQUES EFFECTUENT LES CHANGEMENTS NÉCESSAIRES POUR METTRE LEUR ASSEMBLÉE SUR LA VOIE DU SUCCÈS SELON LA DÉFINITION QUE LA BIBLE EN DONNE.

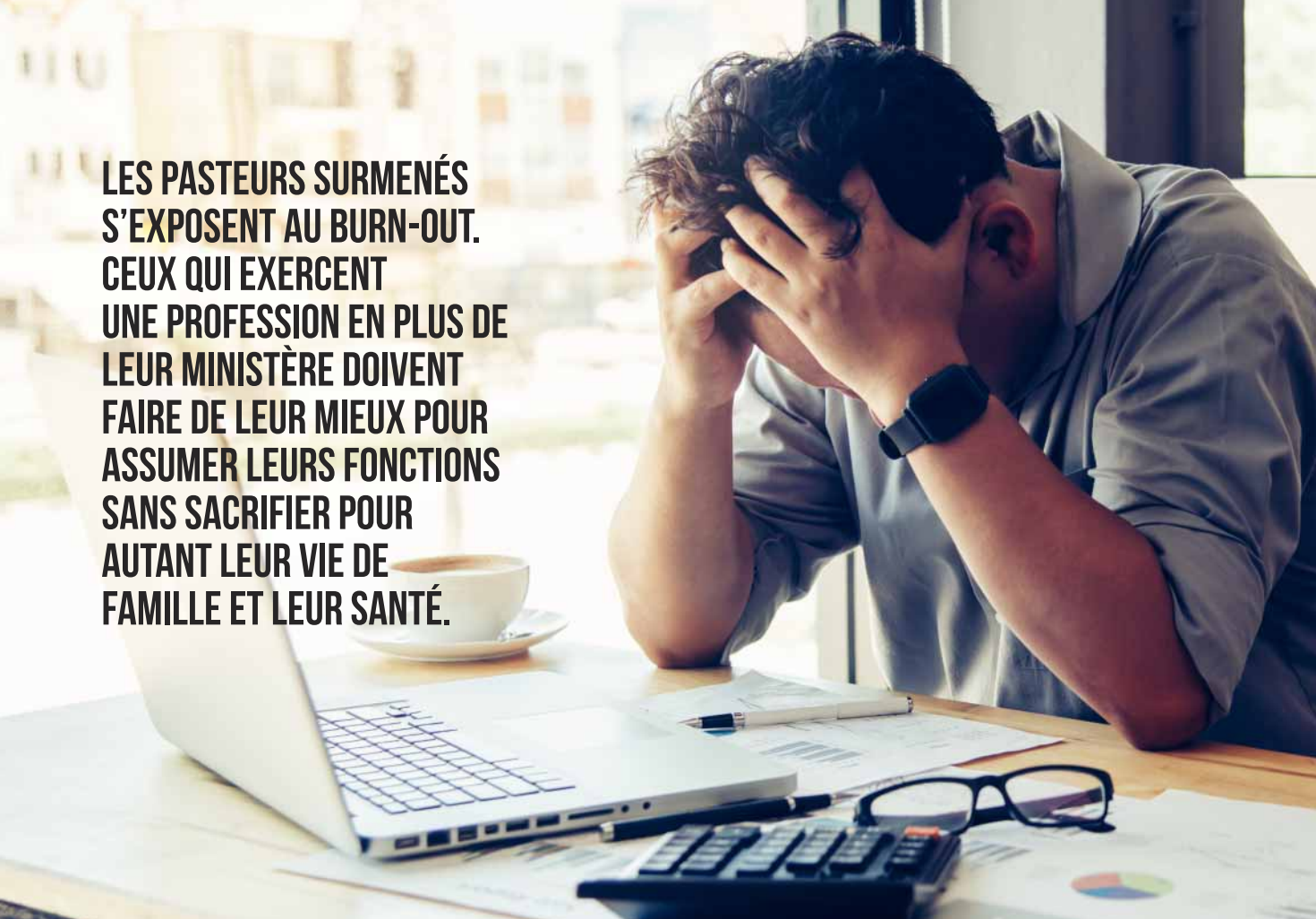
Tous les pasteurs et leaders sont appelés à diriger l'Église de façon plus stratégique au cours des diverses étapes de son existence. Bien des fois, on demande à l'équipe de responsables de devenir des « généralistes », autrement dit des gens qui assument les multiples tâches qu'on leur impose. Cela n'est pas forcément mauvais à certains niveaux. Par exemple, un pasteur qui prend en main une nouvelle assemblée, qui n'a aucun coéquipier et peu de gens disposés à lui prêter main forte doit être un « généraliste » et se servir de toutes ses connaissances, aptitudes et capacités.

Mais à un certain moment, vous devez cesser d'être un généraliste pour devenir un leader stratégique, sans quoi vous risquez de faire un burn-out, d'être surmené en permanence ou de maintenir l'Église à la taille qui correspond à votre style de leadership. Heureusement, tous les pasteurs, chefs d'équipe et coéquipiers peuvent devenir des leaders stratégiques. Le problème, c'est que beaucoup d'entre nous ont été formés pour s'occuper des gens, et non pour devenir des pasteurs stratégiques ou des créateurs de stratégies.

Pour être des pasteurs ou des leaders stratégiques, nous devons réaliser que les temps ont changé. En Amérique du Nord, les temps sont complexes et l'Église décline. Les progrès sont lents, et dans beaucoup de grandes dénominations, l'influence et l'assistance s'amenuisent. La plupart des assemblées des USA ont à peine 80 personnes par semaine, et selon une étude menée par l'Institut Hartford sur les recherches religieuses, moins de 45% d'entre elles ont progressé de plus de 2% au cours des cinq dernières années.



LES PASTEURS SURMENÉS S'EXPOSENT AU BURN-OUT. CEUX QUI EXERCENT UNE PROFESSION EN PLUS DE LEUR MINISTÈRE DOIVENT FAIRE DE LEUR MIEUX POUR ASSUMER LEURS FONCTIONS SANS SACRIFIER POUR AUTANT LEUR VIE DE FAMILLE ET LEUR SANTÉ.



Notre culture collective, en ce qui concerne l'Église, ressemble à celle du roi « qui n'avait point connu Joseph » (Exode 1.8). Nous sommes face à l'ère de l'information, de la pensée post-moderne, du pluralisme et de la marginalisation de l'Église. Mais ne vous jetez pas en bas du prochain pont ! Les leaders qui veulent édifier une Église puissante, influente, dynamique, saine et biblique peuvent garder espoir, qu'ils soient dans une petite ville du Middle West, dans une zone urbaine de la côte est ou quelque part entre les deux. Nous pouvons le faire, mais cela nécessite des leaders stratégiques qui ont des idées stratégiques pour faire des changements stratégiques. Ils ont plusieurs points communs :

- Ils apprennent à mettre au point des stratégies concrètes et efficaces pour tous les ministères de l'Église.
- Ils répondent aux importantes questions : « Que faisons-nous ? Pour qui le faisons-nous ? Comment parvenir à l'excellence ? »
- Ils partent de leur vision pour établir un plan ou un processus.
- Ils communiquent une vision puissante et claire, établissent des structures organisationnelles simples qui correspondent à leur vision et attribuent des ressources à ces structures.

L'ANALYSE STRATÉGIQUE

Le leader stratégique se livre à une analyse stratégique. Quel est l'état spirituel de votre Église actuelle ? Comprendre la vie et les temps de votre Église avant d'élaborer des stratégies est es-

sentiel. En effet, les stratégies doivent correspondre à la période où se situe votre assemblée. Vous n'allez pas vous lancer dans une construction juste après une division ou une crise morale de l'Église. Vous ne pouvez pas copier les stratégies des autres congrégations, car celles-ci correspondent sans doute à leur propre période et risquent de ne pas être efficaces dans votre cas.

En quelle saison se situe votre assemblée : a-t-elle été fondée récemment ? Est-elle en situation transitoire, avec un pasteur qui s'en va et un nouveau qui vous rejoint ? Est-elle en déclin, stagnante ou même morte dans certains domaines ? Est-elle en cours de renouveau et de remise en question ? Pour que votre stratégie soit efficace, vous devez connaître son histoire et savoir pourquoi elle se trouve au stade où elle en est. Les faits sont importants, et le passé de cette congrégation détermine en partie la meilleure stratégie à adopter pour avancer.

Vous devez aussi prendre en compte votre démographie. Pour cela, une étude démographique peut s'avérer utile : elle collecte des informations sur les caractéristiques des habitants de l'endroit où vous vivez – âges, revenus, nationalités, instruction, convictions religieuses, activités et structures familiales. C'est essentiel pour affiner votre stratégie, car cela vous permet de comprendre en détail de quoi se compose votre champ missionnaire. C'est précieux quand on projette d'atteindre certains groupes de gens, qu'on organise des manifestations pour les personnes de l'extérieur et qu'on considère les meilleures options pour promouvoir l'Évangile et tisser des liens entre l'Église et son entourage.

L'ASSIMILATION STRATÉGIQUE

Le pasteur et toute l'équipe dirigeante doivent comprendre la direction stratégique qui est choisie, et tout le monde doit l'assimiler. Les leaders stratégiques évaluent, analysent et établissent leur stratégie pour aller dans une direction stratégique. Ils choisissent les personnes appropriées pour diriger les équipes, des personnes qui partagent les mêmes valeurs, les mêmes méthodes et les mêmes modèles afin de progresser ensemble.

Les leaders avisés montrent l'exemple en communiquant clairement et souvent, en donnant beaucoup de temps à leurs coéquipiers pour qu'ils soient sur la même longueur d'ondes et en indiquant à tous un chemin que les gens peuvent aisément percevoir, comprendre et interpréter. Les leaders et les coéquipiers ne seront en harmonie que s'ils ont devant les yeux une perspective claire de la direction que prend l'Église et des étapes qu'elle doit suivre pour atteindre son objectif.

Dans une ancienne assemblée, un jeune pasteur qui succédait à son prédécesseur âgé a dit à propos de son processus stratégique : « En commençant à nous adapter à la culture ambiante dans notre congrégation, il a fallu que je précise clairement qui nous étions et pourquoi nous agissions comme nous le faisons afin de progresser pas à pas. J'ai dû commencer à influencer la mentalité de notre équipe d'anciens et leur transmettre notre raison d'être. Je poursuis mes efforts dans ce sens. Ensuite, j'ai dû passer un temps considérable avec les membres de mon équipe. Je leur ai transmis ma vision et la culture que nous souhaitons atteindre. Puis j'ai poursuivi mes efforts dans ce sens au cours des cultes du dimanche matin en racontant différentes histoires. En effet, j'avais lu au préalable de nombreux ouvrages sur la culture, la vision et ce que, selon moi, le Saint-Esprit voulait nous transmettre. J'avais aussi tissé des liens avec des personnes qui voulaient effectuer les mêmes changements que moi et qui étaient plus en avance dans ce processus. J'avais même un mentor extérieur qui m'aidait à me poser les bonnes questions et m'expliquait comment je pouvais parvenir à l'endroit où, selon moi, Dieu voulait que j'aille. »

Voilà un leadership stratégique ! Il ne se contente pas d'une communication ambi-güe, confuse et vague. Si les objectifs et les priorités sont imprécis, ceux qui tentent de remplir leur mission seront moins concentrés, moins efficaces et moins satisfaits. J'observe souvent ce genre de problème quand les leaders ont une grande vision, mais une mauvaise communication ; ils présentent des projets confus et n'expliquent pas le lien entre leurs décisions et le processus à suivre pour les réaliser.

LA SUPERVISION STRATÉGIQUE

Les leaders stratégiques savent optimiser l'impact de leur Église, quelle que soit sa taille. La plupart des assemblées américaines comptent moins de 300 membres. Elles peuvent et doivent être saines spirituellement et instaurer une atmosphère qui favorise la présence de Dieu. Il faut qu'elles prêchent fidèlement la Bible, qu'elles aient une solide vie de prière et qu'elles adorent

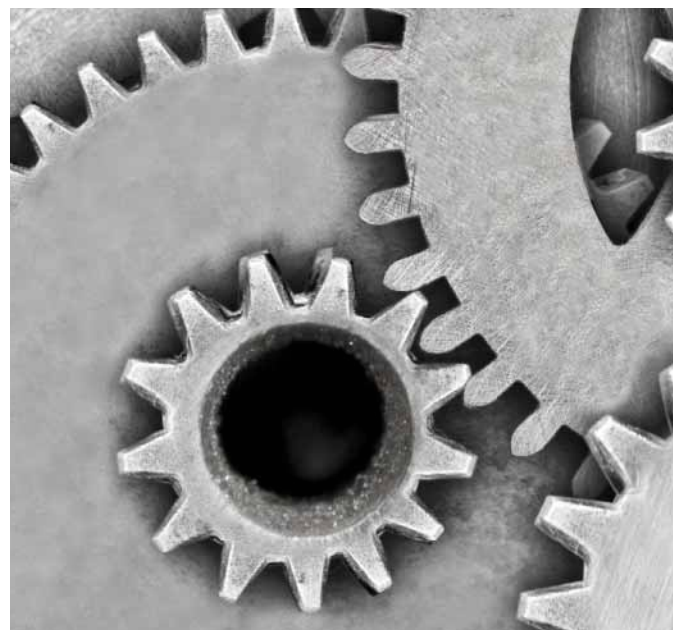
le Seigneur avec ferveur. Les croyants doivent y devenir des disciples, servir leur communauté de façons précises et efficaces et jouer un rôle actif dans les missions mondiales. Cela fait partie intégrante de leur vision.

Des petits détails peuvent faire une énorme différence. Une petite pierre a tué un géant. Une troupe de 300 hommes a vaincu des milliers d'adversaires. Quatre pains et deux poissons ont nourri une multitude. Et la foi de la taille d'un grain de moutarde peut ébranler les montagnes. Ne limitez pas votre vision. Un seul remorqueur peut tirer 40 péniches qui contiennent chacune 1500 tonnes de fret. Tel est le pouvoir d'une petite Église qui voit grand !

Ce n'est pas parce qu'une Église est de taille modeste qu'elle n'a pas besoin d'une bonne stratégie. Les leaders des petites congrégations doivent gérer de multiples problèmes. Les pasteurs et leaders qui exercent un emploi en plus de leur ministère sont de plus en plus nombreux. Selon une étude récente de Faith Communities Today, moins de 62% des Églises des USA ont un pasteur à plein temps.

Les pasteurs qui exercent un métier en plus de leur ministère sont des héros qui font de nombreux sacrifices pour leurs assemblées – et qui sont en bonne compagnie. L'apôtre Paul était à la fois faiseur de tentes et apôtre. Ce type de dirigeant doit former stratégiquement des responsables auxquels il délèguera le plus possible la gestion de l'Église. Il laissera ses coéquipiers prendre part au ministère.

Gérez votre temps de façon stratégique. En effet, les pasteurs surmenés s'exposent au burn-out. Ceux qui exercent une profession en plus de leur ministère doivent faire de leur mieux pour assumer leurs fonctions sans sacrifier pour autant leur vie de famille et leur santé. Si vous êtes un leader dans une petite ville ou une région pauvre, vous pouvez néanmoins avoir de grands rêves et tirer le meilleur parti possible de ce que vous avez et de ce qui est à votre disposition.



**SOYEZ UN LEADER STRATÉGIQUE
EN FAISANT LES BONNES CHOSES
AU BON MOMENT AVEC LES BONS
LEADERS. FAITES CE QUI EST BON
POUR VOTRE ÉGLISE.**



LE DR FRANK DAMAZIO
*est dans le ministère depuis
quarante-trois ans et
il a écrit plus de 30 livres.
Actuellement, il consacre sa
vie à son association, Frank
Damazio Ministries :
il y propose des ressources
en ligne, il y procure des
formations de leaders, il continue à écrire des
livres et il fait des conférences aux USA et à
l'étranger.*

En vous développant, apprenez aussi à utiliser vos locaux de façon stratégique. Construire un édifice plus spacieux n'est pas toujours l'idéal. Les locaux de taille réduite dans lesquels on multiplie les réunions sont moins coûteux. Avoir plus d'argent en caisse peut vous permettre de lancer de nouveaux ministères et de soutenir financièrement les missions.

LES CHANGEMENTS STRATÉGIQUES

Les pasteurs et les leaders stratégiques effectuent les changements nécessaires pour orienter leur assemblée sur la voie du succès selon la définition que la Bible en donne. Vous êtes intelligent, et surtout, vous avez le Saint-Esprit en vous : il est le meilleur de tous les stratèges. Nous avons en nous Quelqu'un qui comprend les complexités culturelles et qui est capable de frayer la voie à ce que Dieu veut accomplir dans nos communautés.

Jésus a dit : « Je bâtirai mon Église » (Matthieu 16.18). Aujourd'hui, il poursuit toujours cette œuvre au moyen d'hommes et de femmes ordinaires qui comptent sur lui par la foi. Vous êtes un bâtisseur d'Église, et vous pouvez devenir encore meilleur. Ce n'est pas la taille d'une assemblée qui détermine sa santé. On peut être une petite congrégation malsaine ou une grande congrégation malsaine. La taille de l'Église dépend de variables géographiques et démographiques. La santé de l'Église dépend de sa vitalité spirituelle et de l'impact qu'elle exerce sur sa communauté, sur sa culture et sur le monde.

Soyez un leader stratégique en accomplissant les bonnes démarches au bon moment avec les bons leaders. Faites ce qui est bon pour votre Église. Le pasteur frustré dont je vous ai parlé faisait son travail, mais avait besoin d'être plus stratégique. Pour y parvenir, posez-vous ces questions :

- Je dirige les autres, mais est-ce que je produis des leaders ?
- Je prêche des messages, mais font-ils vraiment progresser mon assemblée ?
- Je travaille beaucoup, mais est-ce que je sais déléguer les responsabilités et former des chefs d'équipe ?
- J'ai de grands rêves, mais sont-ils stratégiques ?
- J'ai de solides valeurs, mais est-ce que je les compare à celles des personnes qui sont différentes de moi ?

La différence entre bon et excellent est souvent plus minime que nous le pensons. Ce qui semble être un petit ajustement peut croître au fil du temps. Grâce à la technologie moderne dont vous disposez, vous pouvez former des leaders hautement qualifiés.

Il y a des ressources en ligne partout, et la plupart sont gratuites. Ne freinez pas la formation de vos leaders – dirigeants de louange, moniteurs des enfants, responsables des jeunes, etc. – en vous limitant aux ressources dont vous disposez au sein de l'assemblée. Soyez stratégique ! ■

LA PUISSANCE VIVIFIANTE DES CRITIQUES CONSTRUCTIVES

PAR KAYLA PIERCE



QUATRE RECOMMANDATIONS POUR FAIRE DES CRITIQUES CONSTRUCTIVES

Il n'est pas facile de faire des remontrances. Nous ne voulons pas décourager des gens qui s'investissent beaucoup dans leur travail et qui consacrent de nombreuses heures à servir le Seigneur. La plupart des personnes qui s'engagent dans un ministère s'y investissent corps et âme. Leur identité de pasteurs, de coéquipiers et de bénévoles est essentielle à leurs yeux, et c'est formidable ! Ils se sentent investis d'une mission. Et pourtant, plus leur tâche est liée à leur identité, plus ils risquent d'être blessés et exaspérés en entendant une critique. C'est pourquoi il est si tentant d'esquiver cette responsabilité.

Toutefois, les Écritures nous affirment clairement que les critiques constructives sont bénéfiques. « L'oreille attentive aux réprimandes qui mènent à la vie fait son séjour au milieu des sages » (Proverbes 15.31). Pour accomplir la vision de Dieu en faveur de nos communautés, nos coéquipiers doivent devenir plus sages. Les critiques constructives sont donc essentielles.

Mais comment faire des réprimandes qui mènent à la vie ? Les recherches des sciences sociales nous procurent des indications utiles. Daniel Ilgen, ancien président de la Société pour la psychologie industrielle et associative, est un expert en l'art de la critique constructive. Avec ses collègues, il a mis au point ces quatre recommandations :

1. N'attendez pas. Souvent, c'est au cours d'un événement précis qu'une personne fait quelque chose de répréhensible. Les recherches prouvent que si vous répugnez à lui dire ce que vous pensez et que vous ne vous décidez à le faire que tardivement, votre démarche perdra de son efficacité. Consacrez à peu près une journée à réfléchir et à vous assurer que vous allez formuler votre reproche de façon constructive, mais n'attendez pas que l'épisode ne soit plus qu'un lointain souvenir.

2. Demandez à la personne concernée de réfléchir à ce qu'elle a fait et de s'évaluer elle-même.

En règle générale, les gens sont très conscients de leurs lacunes. Les entendre parler d'eux-mêmes vous aidera à comprendre leur système de pensée, ce qui vous permettra d'établir des stratégies qui les aideront à vaincre leurs points faibles à l'avenir. Je vous recommande de le faire de vive voix, et non par l'intermédiaire

d'un document écrit – ce qui rendrait votre démarche rigide et formelle. Leur laisser l'occasion de vous exposer d'abord eux-mêmes la situation vous soulagera d'une certaine pression. De plus, les recherches montrent que l'autocritique est plus productive que celle qui vient des leaders. Il se peut même que la personne concernée vous demande votre avis à propos de la situation, ce qui constitue une entrée en matière idéale.

3. Soyez précis. Pour ne pas gêner votre interlocuteur, vous pouvez être tenté de rester vague, en espérant qu'il comprendra vos sous-entendus et qu'il fera le lien avec ce qui a eu lieu récemment, mais c'est rarement le cas. Quand vous faites une réprimande, prenez toujours un exemple précis.

4. Critiquez ce qui s'est passé, et non la personne elle-même. Si vous remettez en question la personnalité de l'un de vos coéquipiers, celui-ci se défendra ou, pire encore, rejettera votre reproche.

Reconnaissez les bonnes intentions de votre interlocuteur et dites-lui que vous voulez l'aider à progresser. Rappelez-lui que si vous ne croyiez pas en lui, vous ne vous donneriez pas la peine de faire cette mise au point.

Souvenez-vous que cette démarche fait de vous un leader plus efficace. Non seulement cela donnera à votre équipe l'envie de réussir, mais elle fera tout pour vous satisfaire. Vos critiques constructives les aideront à atteindre ces deux objectifs. ■



KAYLA PIERCE est directrice du ministère pour enfants de l'Église SouthGate (AG) de South Bend, dans l'Indiana. Elle est aussi candidate au doctorat de sociologie à l'Université Notre Dame, où elle étudie les processus de groupe, les émotions et l'identité. Vous pouvez en apprendre plus sur ses recherches en consultant kayladrpierce.com.



5 CARACTÉRISTIQUES DES LEADERS PERFORMANTS

**LES SURPRENANTES LEÇONS QUE
M'ONT APPRISES DES PASTEURS INFLUENTS**

J'ai eu le privilège d'assister à une petite conférence avec quelques pasteurs très performants et influents des USA. Je m'attendais à des exposés magistraux éblouissants, mais en fait, je me trompais. À ma grande surprise, ce qui m'a le plus marqué, c'était le comportement des participants.

Je me sentais aussi minuscule qu'un nain au milieu de géants, mais ils m'ont fait bon accueil et m'ont appris par leur exemple à devenir un meilleur leader et pasteur. Voici cinq découvertes que j'ai faites au sujet des leaders performants :

1. Les leaders performants connaissent la valeur du temps.

J'arrivais à l'heure dite aux réunions, mais j'avais l'impression d'être en retard, car cinq minutes avant le début, presque tous les assistants étaient déjà assis et attendaient que la réunion commence. À l'Église et dans les diverses rencontres auxquelles j'assiste généralement, ce n'est jamais le cas. J'en ai conclu que les leaders performants connaissent la valeur de leur temps et de celui des autres. Ils arrivent de bonne heure et sont toujours prêts au moment voulu. Ils prévoient tout à l'avance au lieu d'espérer que les détails se régleront d'eux-mêmes.

Les excellents leaders sont de perpétuels étudiants, tout prêts à apprendre à progresser dans leur vie et leur leadership.

2. Les leaders performants sont prêts à apprendre.

Personnellement, je sais que j'ai beaucoup à apprendre. Je suis donc toujours prêt à écouter, à lire et à prendre des notes quand d'autres personnes enseignent. Mais je ne m'attendais pas à ce que ces leaders performants qui, selon moi, étaient déjà arrivés au sommet aient la même attitude. Néanmoins, ces pasteurs avaient tous des tablettes et des ordinateurs. Ils étaient penchés en avant et prêts à écouter, à prendre des notes et à apprendre ce que les orateurs leur inculqueraient. Les leaders performants sont assez humbles pour comprendre qu'ils doivent sans cesse s'améliorer. Ce sont de perpétuels étudiants, tout prêts à apprendre à faire des progrès dans leur vie et leur leadership.

En interrogeant plusieurs de ces pasteurs à propos de leur façon de prendre des notes, j'ai découvert que non seulement ils en prenaient beaucoup, mais qu'ils notaient aussi ce qu'ils allaient en faire. Depuis, quand je m'instruis et que je prends des notes, j'y ajoute en lettres majuscules en quoi elles pourront m'être utiles, puis je me sers de ces données.

3. Les leaders performants posent d'excellentes questions.

Ces pasteurs semblaient avoir un don particulier pour poser d'excellentes questions. J'ai autant appris de ces dernières que des réponses que les orateurs leur ont faites. Les excellentes questions n'ont pas pour but de démontrer l'intelligence des personnes qui les posent, mais plutôt de mettre en valeur l'orateur lui-même. Il ne s'agit pas de questions auxquelles il suffit de répondre par oui

ou par non, mais d'interrogations qui invitent l'interlocuteur à révéler ce qu'il ou elle confie rarement. Les leaders peuvent retenir certaines de ces questions pour s'en servir par la suite. Voici ma préférée : « Quelles sont les leçons les plus difficiles que la vie et votre leadership vous ont apprises ? »

4. Les leaders performants ont du tact.

J'ai été surpris de constater que ces éminents pasteurs n'ont pratiquement pas fait allusion à la taille de leurs assemblées, à leur budget ou à tout ce qui aurait pu leur donner l'occasion de briller. Ils avaient du tact et m'ont traité comme l'un des leurs. Dans la salle, tous se comportaient comme s'ils étaient les meilleurs amis du monde, alors que beaucoup se rencontraient pour la première fois. Ils se posaient mutuellement des questions et écoutaient attentivement les réponses. Ils s'intéressaient aux autres, faisaient preuve d'empathie et étaient prêts à s'épauler. C'était touchant et encourageant, et cela instaurait une ambiance chaleureuse qui manque trop souvent dans les milieux du leadership où la devise est souvent : « Plus on gravit d'échelons, plus on est seul. »

Ces leaders étaient capables de nouer des contacts les uns avec les autres et de mettre à l'aise toutes les personnes présentes. En repartant, j'ai compris que les excellents leaders n'ont pas leur pareil pour établir des relations. Ils savent à merveille briser la glace et aider les autres à se sentir bien.

5. Les leaders performants soutiennent les autres.

Plusieurs fois, un pasteur que je venais juste de rencontrer m'a dit : « Vous savez, vous devriez rencontrer le pasteur Untel. Il pourrait vraiment vous aider ! » Ensuite, ce pasteur me mettait en contact avec lui en me présentant comme un ami. Les leaders me donnaient leur numéro de portable, m'expliquaient ce que j'avais besoin d'apprendre, me prodiguaient des encouragements et mettaient à ma disposition les ressources de leur Église.

Loin de chercher à tirer profit de moi, ces pasteurs me soutenaient. Comme des parents pleins d'amour s'investissent dans leurs enfants, ces leaders débordaient de générosité et de bonne volonté. Je sentais qu'ils souhaitaient ardemment me voir réussir, et que si je parvenais à atteindre mes objectifs, ils seraient pleins d'enthousiasme. Ils ne cherchaient qu'à valoriser quelqu'un qui n'aurait sans doute jamais l'occasion de leur rendre la pareille.

Les exemples de ces leaders performants m'ont surpris et instruit. Les leçons qu'ils m'ont enseignées continuent à me faire progresser dans le leadership. ■



PATRICK GRACH
a fondé l'Église Lifehouse
à Hagerstown,
dans le Maryland.
Il en est aujourd'hui
le pasteur principal.



HORS-SÉRIE “À LA RENCONTRE DE JÉSUS”

**POUR LES ENFANTS
6-13 ANS**

**PLUS DE 112 PAGES EXCEPTIONNELLES
POUR ALLER À LA RENCONTRE DE JÉSUS**
avec des histoires, des jeux,
des BD, des coloriages, et...
quelques conseils aux parents !

Pour les vacances
Un magazine spécial enfants
à s'offrir
ou à offrir autour de soi !

HORS-SÉRIE NAISSANCE ET CROISSANCE DU PENTECÔTISME

**112 PAGES EXCEPTIONNELLES SUR
L'HISTOIRE DE NOS ÉGLISES EN FRANCE
ET DANS LE MONDE.** Un document
unique et précieux à conserver...

 **viensetvois**
EDITIONS et PUBLICATIONS

viensetvois.fr

Des trésors pour ma foi

