

# Leçon 7

---

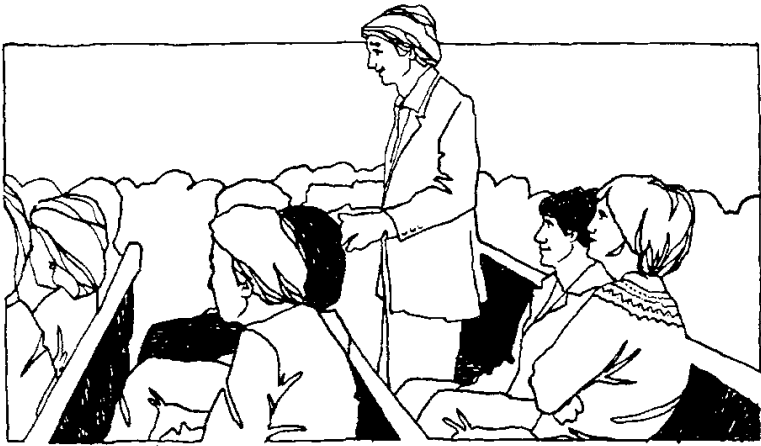
## Accepter des responsabilités

« Nous sommes en face d'un défi de grande envergure ! Le monde entier présente des changements extraordinaires, dans le domaine social en particulier, et nous assistons à de vastes mouvements de la population. Les gens de la campagne s'en vont à la ville. Certains quittent leur pays pour aller chercher ailleurs de meilleures conditions de vie. Parmi ceux qui arrivent ici, beaucoup ne parlent pas notre langue et observent des coutumes qui nous sont étrangères. Dans divers groupes appartenant à des religions différentes, on voit les gens venir à Christ ; ils s'efforcent ensuite de s'intégrer à nous. Je pense à un quartier assez éloigné de notre ville où il existe un nombre important d'immigrants chez lesquels nul n'a jamais apporté l'Évangile. Il y en a cependant qui ont reçu Christ, qui se sont convertis, mais ils ne savent pas où se réunir car ils n'ont pas de lieu de culte. Ils ne peuvent venir chez nous car ils ne possèdent pas de moyens de locomotion. Je suis cependant convaincu que nous avons une responsabilité à leur égard. J'aimerais que nous leur consacrons une partie de nos revenus afin qu'ils puissent construire un sanctuaire. J'aimerais aussi que plusieurs d'entre vous s'engagent à les diriger et à les aider à se mettre au travail ».

C'est un pasteur qui s'exprima de cette manière. Il avait réuni les chrétiens de son église afin de leur présenter un projet que le Seigneur avait placé sur son cœur. Certains ne tardèrent malheureusement pas à s'y opposer.

« Nous n'avons pas beaucoup d'argent et nous pouvons tout juste faire face à nos propres dépenses ! »

« Comment abandonner la bénédiction dont nous jouissons ici, cette chaude communion fraternelle, pour nous mêler à ces gens-là ? Nous avons d'ailleurs très peu de frères responsables dans notre église. Et n'est-il pas dangereux d'aller dans ce quartier ? »



*« Je contribuerai à la réalisation de ce projet ».*

Un jeune homme se leva alors et prit la parole sans hésitation. « Mes frères et sœurs » dit-il, « je suggère que nous changions notre attitude concernant le but d'une communauté. Nous ne pouvons nous contenter d'être un groupe d'enfants de Dieu qui jouissent de leur bonheur et de leur vie confortable. Il existe des objectifs importants. Même si l'église pourvoit à nos besoins, nous devons travailler afin de gagner d'autres personnes et de partager notre amour avec elles. Je contribuerai à la réalisation de ce projet ».

Cette situation authentique illustre bien certains des problèmes de notre époque rencontrés par bon nombre de serviteurs de Dieu ; il y a d'abord la nécessité de faire comprendre l'importance et la nature des objectifs poursuivis, puis celle qui consiste à demander aux gens d'accepter des responsabilités qui permettraient de les atteindre. Le récit biblique où sont exposés de tels principes est celui d'Esther.

### **plan de la leçon**

Esther : un leader à la volonté affirmée  
Comprendre la nature des buts  
Savoir accepter des responsabilités

## objectifs de la leçon

Lorsque vous aurez terminé cette leçon, vous pourrez :

- Décrire les principes relevés dans l'histoire d'Esther, les reconnaître et les mettre en pratique.
- Reconnaître divers buts et objectifs tout en expliquant leur importance et leur effet.
- Montrer que l'on comprend les idées de *responsabilité* et de *réalité*.

## exercices

1. Lisez le livre d'Esther. Même si ce récit vous est familier, lisez-le une fois encore dans le but précis d'y découvrir les principes qui s'attachent à l'idée de direction. Peut-être tiendrez-vous à prendre des notes au cours de votre lecture.
2. Lisez les mots-clé. S'ils sont nouveaux pour vous, voyez quelle est leur signification en la recherchant dans le glossaire.
3. Etudiez le développement de la leçon en répondant aux questions, comme vous le faites d'habitude. Après avoir terminé, n'oubliez pas l'examen personnel ; vérifiez chacune de vos réponses.

## mots-clé

abolir	défier	privation
but institutionnel	enchanté	rationnellement
but opérationnel	exilé	sceptre
compétence	exotique	

---

## développement de la leçon

Dès le début de ce cours, nous avons mis l'accent sur trois idées principales en parlant du concept de la direction spirituelle. Nous avons vu la place des hommes, qu'ils soient parmi ceux qui dirigent ou ceux qui suivent, leurs différentes tâches et enfin leurs buts. Dans la première partie, nous nous sommes surtout intéressés

aux gens eux-mêmes ; nous avons parlé des hommes. Nous avons porté toute notre attention sur ce qui fait la caractéristique des dirigeants spirituels et sur les relations qu'ils entretiennent avec les autres. Dans la seconde partie, nous avons examiné les tâches. En considérant les fonctions de ceux qui sont appelés à diriger, nous avons aussi étudié les techniques de leur travail. Maintenant, dans la troisième partie, nous parlerons des buts dont nous verrons la nature et l'importance. La leçon 8 nous enseignera comment se servir de ces buts lorsqu'on doit dresser des plans et se lancer dans l'action. La leçon 9 nous apprendra à encourager les gens et à les aider à atteindre les objectifs qui ont été fixés.

Il est évident que, dans la vie, on ne peut séparer les idées en établissant une distinction entre les hommes, leurs tâches et leurs buts. Nous verrons, dans le récit d'Esther par exemple, quel est le rapport entre ces différents points et comment ils s'associent entre eux.

## **ESTHER: UN LEADER A LA VOLONTE AFFIRMEE**

**Objectif 1.** *Savoir reconnaître, dans ce récit, divers exemples de ce que l'on considère comme les caractéristiques d'un leader, d'une tâche et d'un but.*

On peut être appelé à diriger de plusieurs manières. Souvent, un chef semble émerger alors que des besoins se manifestent au sein d'un groupe. On le suit car il paraît être celui par l'intermédiaire duquel il y sera répondu. Pour qu'un chef devienne une nécessité, il faut que l'on ait un but (un problème à résoudre, par exemple). Le genre d'objectif ou de problème viendra alors déterminer ou influencer grandement celui dont on aura besoin. C'est la raison pour laquelle il est impossible de donner une liste de caractéristiques particulières. La plupart des dirigeants semblent posséder plusieurs qualités communes, mais les exemples bibliques sur lesquels nous nous sommes penchés prouvent qu'il existe aussi des dirigeants totalement différents les uns des autres.

L'histoire d'Esther est l'illustration de l'un de ces cas où l'on voit un chef surgir à l'heure de la nécessité. Le livre commence par une description du problème. Avez-vous une image claire

des événements dont il nous est parlé dans ce chapitre exceptionnel de l'histoire ?

A l'époque où le roi Xerxès (appelé Assuérus dans la Bible) célébrait ses richesses et sa puissance, la reine Vasthi, sa femme, refusa de lui obéir. Pour bien prouver sa force et son autorité, le souverain déclara en public ce qu'il avait l'intention de faire : il allait se séparer d'elle, la répudier et la bannir du palais.

Dans ce pays, un édit officiel du roi devenait loi pour l'éternité ; nul ne pouvait le révoquer, pas même le souverain qui l'avait signé. Xerxès se mit bientôt à regretter sa compagne mais, lié par son décret officiel, il ne pouvait la rappeler auprès de lui. On lui conseilla donc de la remplacer par une jeune fille vierge choisie parmi les plus belles filles du royaume. On organiserait une sorte de concours de beauté et l'on choisirait ainsi la nouvelle reine.

Il y avait, parmi les sujets du roi, des exilés juifs. Bon nombre d'entre eux s'étaient adaptés à leur vie en captivité et, grâce à leur caractère et à leurs aptitudes, ils avaient obtenu des positions très en vue. L'un de ces hommes était Mardochée. Sa cousine, Esther, était considérée comme sa fille car elle avait perdu ses parents. Esther était une jeune fille charmante et gracieuse. Elle fut choisie pour se rendre auprès du roi par ceux qui se trouvaient à la recherche de belles jeunes vierges. Mardochée lui recommanda cependant de ne pas dire qu'elle était juive. Le roi ne posa aucune question au sujet de sa famille ; son intérêt se porta uniquement sur sa beauté et ses manières délicates. Il la préféra à toute autre femme et il la choisit pour en faire sa reine. Esther reçut alors le palais de cette dernière, de somptueux vêtements, une couronne, des servantes—tous les privilèges et le luxe dignes du rang de reine.

Parmi les serviteurs les plus haut placés du roi, il y avait Haman, un homme ambitieux et rempli d'égoïsme qui haïssait les Juifs. Haman était furieux de constater que Mardochée refusait de s'incliner devant lui. « Non seulement il m'offense, » se plaignait-il amèrement, « mais il appartient aussi à ces maudits Juifs. Je trouverai bien le moyen de le punir, lui et tous ses compatriotes ! »

Haman fit croire au roi que les Juifs représentaient une menace pour son royaume et qu'ils étaient une source de tracas continue. Il lui fit comprendre qu'ils n'avaient aucun respect pour la couronne et devaient être éliminés. Il le persuada de signer un décret, et aussitôt fut établi un plan en vue de l'extermination des Juifs.

Mardochée, en apprenant la nouvelle, réalisa que les Juifs avaient une chance d'échapper au massacre. Si le roi apprenait que l'arrêt de mort concernait aussi sa reine, peut-être chercherait-il à les sauver, elle et son peuple. Esther était la seule personne qui fût en position de répondre au besoin de l'heure. Mardochée lui demanda par conséquent de se rendre auprès du roi et d'implorer sa miséricorde en faveur de tous les Juifs.

Que faire ? Mardochée ignorait-il que la jeune femme ne pouvait entrer chez le roi sans y avoir été invitée ? Il existait une loi très stricte selon laquelle toute personne enfreignant les règles serait saisie par les gardes du souverain et mise à mort. Cette loi était irrévocable. Le décret ordonnant la mort des Juifs l'était aussi. Esther avait-elle la moindre chance ? Le roi, il est vrai, pouvait tendre son sceptre d'or vers celui ou celle qui s'approchait de lui, mais le risque à courir était énorme.

« Tu connais la loi, » dit Esther à Mardochée. « Le roi ne m'a pas invitée chez lui depuis trente jours ».

Mardochée rappela alors à sa cousine qu'elle était juive. « Ce n'est pas en étant reine que tu peux espérer échapper au massacre, » ajouta-t-il. « En sauvant ton peuple maintenant, tu te sauveras toi-même. Peut-être est-ce en vue d'une heure comme celle-ci que tu es parvenue à la royauté ».

Il est intéressant de remarquer que le nom d'Esther signifie « étoile ». La jeune femme occupait une position élevée parce que Dieu lui avait accordé les qualités nécessaires et les occasions d'être, en quelque sorte, une étoile. Mais pour Esther, comme pour tous ceux que Dieu appelle, une telle position n'était pas en vue d'un pouvoir ou d'une joie personnelle. La reine ne pouvait, à elle seule, être une étoile ; la place qu'elle occupait devait servir à son peuple tout entier. Dès ce moment-

là, nous la voyons se comporter comme un véritable chef. « C'est entendu, » dit-elle, « j'irai, même si c'est dangereux. Si je dois périr, je périrai. Je subirai les conséquences de ma décision ».

Esther non seulement possédait plusieurs des qualités d'un chef, mais elle se mit aussi immédiatement à agir comme quelqu'un qui dirige. Un plan se formait déjà dans son esprit, et elle comprenait que le peuple entier devait y participer. Elle avait besoin du soutien de chacun. Elle demanda aux Juifs de jeûner pendant trois jours, promettant qu'elle et ses servantes feraient de même. Elle leur fit part de ces détails avec précision.

Au cours des trois jours suivants, elle fit plus que jeûner. Elle se mit à la tâche en établissant des plans et des préparatifs après avoir imaginé une série d'actions. Premièrement, elle demanderait au roi et à Haman de venir prendre un repas chez elle afin de pouvoir choisir ensuite le moment et la façon de présenter sa requête. Elle veillerait à respecter la loi, dans la mesure du possible, et elle donnerait au roi l'occasion d'imaginer lui-même une solution. Elle confia à ses servantes le soin de tout préparer pour le banquet.

Le troisième jour, elle revêtit ses habits royaux et se rendit à la salle du trône. Elle agissait avec audace mais aussi avec une dignité tranquille. Osant ainsi défier les règles imposées par le roi, elle se trouvait sous la menace de mort. Elle était cependant prête à se comporter de cette manière car elle avait en vue un but d'une extrême importance. Veillant à n'offenser personne inutilement, elle portait la robe qui s'imposait en de telles circonstances, et elle s'exprima comme elle devait le faire. Sa vue plut au roi. Elle n'eut alors qu'à tendre la main, humble dans sa victoire, et à toucher le sceptre d'or.

Esther suivit son plan de manière sensée. Elle eut soin de ne pas crier immédiatement son souci à l'égard de son peuple mais demanda plutôt au roi de dîner avec elle, ce qui lui permettrait d'aborder la question de la meilleure façon possible. Petit à petit, elle conduisit le souverain à discerner la situation et à se laisser convaincre d'accepter les Juifs.

**1** Dans chacune des phrases suivantes, vous trouverez soit des qualités de chef, soit des tâches ou des objectifs en relation avec la personne et l'œuvre d'Esther. Relevez le numéro qui convient en face de chacune d'entre elles.

- |               |  |                    |
|---------------|--|--------------------|
| .... <b>a</b> | Elle désirait le salut de son peuple.        | 1) Caractéristique |
| .... <b>b</b> | Elle était audacieuse et pleine de courage.  | de leadership      |
| .... <b>c</b> | Le roi dut se laisser persuader.             | 2) Tâche           |
| .... <b>d</b> | La rencontre fut prévue à l'avance.          | 3) Objectif        |
| .... <b>e</b> | Elle donna des instructions claires.         |                    |
| .... <b>f</b> | Elle se montra courtoise et gracieuse.       |                    |
| .... <b>g</b> | Elle accepta la responsabilité.              |                    |
| .... <b>h</b> | Elle agit de manière sensée et systématique. |                    |

## COMPRENDRE LA NATURE DES BUTS

**Objectif 2.** *Faire la distinction entre ce que l'on appelle but institutionnel et but opérationnel.*

Revenez au premier exercice que vous venez de terminer. Vous voyez que les points **a** (elle désirait le salut de son peuple) et **c** (le roi dut se laisser persuader) sont tous deux considérés comme des *buts*. En quoi se ressemblent-ils ? Qu'ont-ils en commun qui leur permette d'avoir le même nom ? Vous remarquez qu'ils expriment tous deux un certain résultat final qu'il faut atteindre. Quel est maintenant ce qui les différencie ? La différence se remarque au travers du récit d'Esther. *La jeune femme désirait le salut de son peuple* ; c'était là le but final auquel elle aspirait. Et pour y parvenir, elle devait persuader le roi de libérer les siens du décret qui les condamnait à une mort certaine. Pour atteindre le but final, il faut d'abord prévoir d'autres objectifs et y aspirer sérieusement. Dans l'œuvre de Dieu, le but final est à caractère spirituel ; il est vaste. Nous lui donnons le nom de « but institutionnel ». Ce qui compte avant



tout est de gagner le monde à Christ. Dans les groupes locaux, quels qu'ils soient, on poursuit un but institutionnel, en travaillant pour Dieu, et pour l'atteindre, on fixe des *but*s *opérationnels*, ce que nous pouvons appeler aussi des *objectifs*.

Notez à nouveau de quelle façon Esther passa d'un objectif à l'autre. Elle devait gagner l'approbation du roi puis s'assurer qu'il comprenait bien la situation afin de pouvoir agir comme il convenait. Cet homme étant incapable de révoquer le premier décret, il devint essentiel de trouver le moyen de sauver les Juifs tout en respectant la loi. Le souverain parvint à préserver son honneur en donnant à ce peuple la permission de se défendre. Quant à Esther, parce qu'elle cherchait à atteindre un but final important et clair, elle put fixer, pour elle et pour ses servantes, une série d'objectifs bien définis. Chaque fois qu'elle atteignait un objectif, elle se rapprochait du but final ou institutionnel.

**2** Pensez à l'exemple moderne donné au début de la leçon. Quelle est la situation où il devient nécessaire de voir quelqu'un prendre la direction en main ?

.....

**3** En quoi le pasteur ressemble-t-il à Mardochée ?

.....

**4** Supposez que les gens se mettent à l'œuvre, en suivant ce que leur a suggéré le pasteur. Pouvez-vous donner ce qui sera, pour eux, un but institutionnel ?

.....

.....

**5** Supposez que vous soyez le jeune homme qui accepte de prendre les choses en main afin que le projet puisse commencer à se réaliser. Donnez deux objectifs qui devront être atteints si vous désirez parvenir au but proposé.

.....

.....

**La raison pour laquelle il est important d'avoir des objectifs****Objectif 3.** *Reconnaître certains des effets des objectifs poursuivis.*

Dans l'œuvre de Dieu, le but final ou institutionnel est une chose évidente, et c'est pourquoi il arrive souvent que de nombreux dirigeants spirituels ne soient pas conscients de l'importance des objectifs intermédiaires précis. Ils tendent à penser qu'il suffit de « faire la volonté de Dieu » et de « gagner des âmes ». D'autres sont peu disposés à fixer des objectifs car ils préfèrent rester ouverts à la direction de l'Esprit. Nous avons cependant appris, dans cette leçon, combien il est indispensable de chercher une direction spirituelle au stade des préparatifs afin de se montrer à la hauteur, si l'on est appelé à diriger. Les gens travaillent beaucoup mieux et sont plus heureux lorsqu'ils ont devant eux des objectifs clairs. Si, dans l'église, on rencontre du mécontentement et des pertes inutiles, c'est souvent parce qu'il y a eu négligence sur ce plan particulier. Par contre, si vous veillez à établir des objectifs, l'effet produit sera très grand, dans vos efforts de dirigeant spirituel.

1. *Les objectifs permettent de gagner du temps, de l'énergie et des ressources.* En établissant des objectifs clairs, il est possible de canaliser l'usage de nos ressources afin d'éviter tout gaspillage et toute confusion. Sans objectifs, certaines tâches seront peut-être oubliées tandis que d'autres seront répétées plusieurs fois. On dépensera de l'argent pour une chose non essentielle alors qu'on négligera un besoin réel. Une personne travaillera trop et une autre n'en fera pas assez.

2. *Les objectifs entraînent la coopération.* Les gens comprennent la nécessité de travailler ensemble lorsqu'ils discernent une raison évidente à leur collaboration. Il arrive parfois que certains refusent de s'engager en entendant simplement ceci : « Mettons-nous au travail tous ensemble ». Le fait de « travailler ensemble » ne suffit pas, lorsqu'on est appelé à fournir un effort, si le résultat désiré n'est pas clairement déterminé.

3. *Les objectifs permettent de juger de la valeur d'une chose.* Une activité engendrera les meilleurs résultats si l'on est capable de la mesurer. Dans le cas contraire, les gens se montreront satisfaits d'un travail médiocre. Ils se sentiront très occupés sans savoir exactement ce qu'ils font. Lorsque des

objectifs sont établis à l'avance, on peut juger des résultats obtenus. Il devient alors possible d'aider les travailleurs à sentir le besoin d'une amélioration ou, d'un autre côté, on peut leur procurer la satisfaction de savoir qu'ils ont bien accompli leur tâche. On peut aussi découvrir les points faibles d'une organisation et diriger ses efforts intelligemment.

4. *Les objectifs permettent de découvrir dons et talents.*  
Lorsque le résultat souhaité est énoncé, les gens parviennent à mieux comprendre quels dons et quels talents seront nécessaires à son obtention. On commence à découvrir en soi et chez les autres des compétences précises en relation avec la tâche proposée. Esther n'avait probablement jamais pensé qu'elle serait capable d'entreprendre ce qu'elle fit jusqu'au jour où elle devint consciente d'un besoin auquel il fallait répondre. Dès que nous nous mettons à songer à des objectifs précis, nous pouvons confier des tâches à ceux qui possèdent les qualités requises. Des collaborateurs offriront leurs services de plein gré, et l'on verra émerger alors de nouveaux dirigeants.

**6** Etienne est menuisier. Il entend le pasteur faire appel à ceux qui voudraient le seconder aujourd'hui dans une tâche déterminée. Nous vous proposons deux invitations différentes. A laquelle des deux pensez-vous qu'Etienne répondra le plus volontiers ? Entourez d'un cercle la lettre correspondant à la réponse que vous avez choisie.

- a) Nous aimerions que le plus grand nombre d'entre vous vienne nous aider à faire diverses réparations à l'église.
- b) L'un de nos objectifs est la réparation de six encadrements de fenêtres.

**7** Entourez les lettres correspondant aux bonnes réponses. Notre objectif, en pensant aux visites de la semaine prochaine, est d'emmener trois équipes de deux personnes qui iront toutes voir cinq personnes. Ceci permettra

- a) d'inspirer un sentiment de coopération.
- b) de faire des économies.
- c) de fournir une base sur laquelle nous pourrions évaluer les résultats.

**8** Entourez la lettre correspondant à la phrase qui exprime le mieux l'idée principale de ce qui a été dit au sujet des objectifs et de leurs effets.

- a) L'effet principal, lorsqu'on se fixe des objectifs, est d'accomplir le plus de travail possible en un temps record.
- b) Le véritable but de cette idée d'objectif est de faciliter la tâche de celui qui dirige.
- c) Des objectifs sérieux favorisent l'accomplissement de la tâche tout en ayant un impact sur l'attitude des gens.

### **SAVOIR ACCEPTER DES RESPONSABILITES**

**Objectif 4.** *Choisir des illustrations destinées à expliquer comment le fait de se vouer à une tâche dont le but est précis crée un sentiment de liberté.*

La seconde réponse de l'exercice précédent n'est certainement pas la bonne. La tâche qui consiste à se fixer des objectifs, qu'ils soient destinés à celui qui dirige ou à ses collaborateurs, est l'une des plus difficiles. Elle est difficile parce qu'elle exige une honnêteté absolue et le désir d'accepter des responsabilités à n'importe quel prix.

Pensez à notre exemple où il est question d'une église dans une grande ville. Le pasteur se sent responsable. Il est prêt à faire des sacrifices en puisant dans les fonds de la communauté et en demandant à ses collaborateurs de l'aider à créer une nouvelle église. Il veut bien accepter la critique en demandant à ces gens de faire aussi quelques sacrifices. Esther se trouvait dans une situation semblable. Mardochée lui ayant jeté un défi, elle se mit à sentir le poids de ses responsabilités à l'égard de son peuple. Lorsqu'on se met à songer au but véritable de l'église et que les objectifs s'éclairent, on commence à s'engager véritablement et l'on accepte d'assumer des responsabilités.

Le jeune homme qui offre son aide le fait parce qu'il a soudain compris le véritable but de l'église. Il veut bien faire face à la réalité et se charger de responsabilités.

C'est un psychiatre, William Glasser, qui nous aide à comprendre comment envisager la réalité et accepter des responsabilités. En travaillant avec des gens malheureux, incapables de s'adapter aux exigences de la société, cet homme a découvert que leurs difficultés provenaient en grande part de leur refus d'accepter la réalité comme elle l'était. Ils s'excusaient eux-mêmes constamment, rejetant leurs problèmes sur autrui ou sur les circonstances. Si Esther avait adopté la même attitude, elle aurait pu dire : « Oh, si seulement je n'étais pas une femme ! Si seulement le roi n'était pas aussi obstiné ! » Cette femme se montra cependant prête à admettre les faits et à se lancer dans la tâche avec ce dont elle disposait.

Pour Glasser, il n'y a pas d'autre moyen de jouir d'une vie productive et réussie. Mais, lorsqu'on est appelé à diriger, on peut réussir d'une autre façon encore. Glasser suggère que, pour tirer pleine satisfaction de sa vie, il faut se montrer prêt à endurer certaines privations, si le but l'exige. Un engagement, dit-il, conduit à la liberté. Le jour où nous considérons les conséquences en toute honnêteté, en décidant de prendre des mesures appropriées, nous acquérons une confiance en nous-mêmes, et notre travail de dirigeant gagne en efficacité. Les dirigeants spirituels ont en outre l'avantage de savoir que, s'ils ont confiance en eux-mêmes, c'est parce qu'ils ont placé leur confiance dans le Seigneur.

**9** Relevez ce que dit Esther lorsqu'elle comprend les conséquences de son engagement et montre qu'elle est prête à accepter ses responsabilités.

.....  
 .....

En quoi cet engagement conduit-il la jeune femme à un sentiment de liberté ? Ne pensez-vous pas qu'Esther est soudain délivrée d'une grande partie de ses craintes ? Elle ne formule plus la moindre excuse. Elle s'est prouvée à elle-même qu'elle était capable de prendre une décision difficile. Elle est désormais libre d'avancer par la foi.

**10** Entourez la lettre correspondant à tout ce qui est ici une illustration de ce que nous venons de dire : l'engagement envers un objectif précis conduit à la liberté.

- a) Jean va entrer à l'école biblique. Il a réfléchi aux conséquences de sa décision après avoir répondu à Dieu qui l'appelle au ministère. C'est d'ailleurs là le résultat. Il veut maintenant aller jusqu'au bout, et il veille à l'accomplissement de son plan. Il est rempli de calme, de confiance ; le souci d'une réussite ou d'un échec ne l'inquiète guère. Ayant choisi la direction à prendre, il ne se sent plus tiraillé par l'indécision. Il peut désormais fixer son attention sur le but à atteindre.
- b) Rébecca, saisie d'une impulsion soudaine, décide de quitter son travail et de s'en aller à l'étranger pour collaborer à l'œuvre de Dieu. L'idée de travailler dans un pays exotique l'enchanté; elle cherche à justifier son acte de manière satisfaisante et elle veillera à ce que rien ne vienne contrarier ses plans. Elle espère aussi que les choses iront comme elle l'entend, persuadée d'avoir fait preuve d'une liberté totale dans ce qu'elle a entrepris.
- c) Depuis un certain temps, Dieu parle à Thomas et l'invite à considérer l'idée du ministère. Après avoir sondé son cœur, prié aussi, le jeune homme s'engage à ouvrir une église dans un quartier où règnent de grands besoins. Il fait ce qu'il a toujours craint le plus : il laisse son travail, quitte la maison et ses amis. Mieux encore : il se lance dans une initiative et commence des réunions dans la ville en sentant, malgré les incertitudes dues à l'avenir, l'approbation de Dieu sur son entreprise. Il constate étrangement que ce dont il pourrait avoir besoin dans l'avenir ne l'inquiète pas. Il ne se préoccupe ni de sa nourriture ni de toute autre besoin mais se confie en celui qui saura pourvoir.
- d) Pierre pense à l'appel de Dieu et à ce qu'il devrait faire, concernant le ministère. Pour soulager sa conscience et se libérer d'une telle contrainte, il se met à raisonner de la manière suivante : « Je ne suis pas qualifié. Les gens m'effraient et je ne suis guère instruit. D'ailleurs, la tâche est trop lourde, même pour quelqu'un de compétent. Non, je

n'aurai jamais de succès dans l'œuvre du Seigneur. Jusqu'ici, je m'en suis sorti. Pourquoi changer de direction ? » Ayant résolu le problème à sa façon, il décide de l'oublier.

<p><b>11</b> Peut-être serait-il bon que vous considériez votre attitude concernant les qualités requises de tout dirigeant spirituel. Indiquez votre réponse en plaçant un x dans l'une des trois colonnes ci-contre. Quand vous aurez terminé, vous évalueriez vos réponses de la manière suivante : vous attribueriez trois points à celles de la première colonne, deux points à celles de la seconde colonne et 1 point à celles de la troisième</p>	A En général	B Parfois	C Rarement
Etes-vous prêt à accepter des responsabilités à n'importe quel prix ?			
Etes-vous prêt à vous montrer d'une honnêteté absolue dans vos rapports avec ceux que vous dirigez ?			
Etes-vous prêt à faire des sacrifices pour le bien de ceux que vous dirigez ?			
Etes-vous prêt à accepter la critique en demandant à vos gens de faire des sacrifices afin de pouvoir atteindre les objectifs ?			
Etes-vous prêt à encourager les gens à accepter ce qui est le vrai but de l'église, même Si cela conduit à vous éloigner des objectifs institutionnels acquis précédemment ?			
Etes-vous prêt à faire face à la réalité, à admettre les faits et à travailler avec ce dont vous disposez ?			
Etes-vous prêt à établir des objectifs et à fixer des règles réalistes, à donner des instructions précises à ceux que vous dirigez, tout en vous assurant que les gens comprennent bien comment ils doivent s'y prendre ?			

Etes-vous prêt à subir des privations, si cela est nécessaire, pour atteindre vos objectifs ?			
Comprenez-vous bien que lorsque vous considérez les conséquences en toute honnêteté, avant d’agir, votre confiance en vous augmente, et vous vous montrez plus efficace, dans votre tâche de dirigeant ?			
	A	B	C
Etes-vous prêt à mesurer la réalité d’un objectif en l’examinant de près et en rapportant le résultat à ceux que vous dirigez ?			
Etes-vous prêt à refuser toute excuse alors que vous avez montré ce que vous attendiez de chacun et aidé ceux que vous dirigez à vivre selon les règles établies ?			
Etes-vous prêt à accorder à ceux que vous dirigez le mérite de leur succès en reconnaissant leurs qualités et leurs progrès ?			

A présent, notez trois points pour chaque réponse dans la colonne A, deux points pour celles dans la colonne B et un point pour celles dans la colonne C.

### Aider les collaborateurs à faire face à la réalité

**Objectif 5.** *Choisir les affirmations correctes qui correspondent à des projets réalisables.*

Les objectifs doivent être réalistes. Il est parfois facile de se laisser tenter par de grands résultats que l’on proclamera « par la foi ». Si la foi et la confiance en Dieu doivent être exprimées, il faut cependant veiller à ce que les gens ne s’abandonnent pas à leurs émotions en s’attendant à des choses irréalisables qui les conduiront au découragement et les empêcheront de collaborer dans l’avenir. Celui qui dirige a la responsabilité de savoir exactement où il en est; il doit être absolument certain de sa position de foi avant de faire des déclarations et d’engager les émotions des autres. Vous pouvez



juger de la réalité d'un but en vous demandant si vous êtes prêt à en examiner la valeur et à en rapporter les résultats à ceux qui travaillent à vos côtés. Croyez-vous qu'un tel objectif puisse être atteint en fournissant un effort raisonnable ?

Les obstacles doivent être expliqués. Le dirigeant qui conduit ses collaborateurs vers des objectifs réels n'essaie pas de brosser un tableau de la tâche en éliminant toute difficulté. La plupart des travailleurs apprécient un chef qui admet les problèmes, en réclamant leurs prières et leurs suggestions. Lorsque l'un d'entre eux exprime des doutes, rencontre des difficultés, le dirigeant ne doit pas chercher à minimiser les faits. Il admettra la situation telle qu'elle se présente et témoignera de l'intérêt à son collaborateur. La plupart de ceux qui sont engagés préfèrent quelqu'un qui leur dise : « Je sais que c'est une tâche difficile ». Ils rejeteront plus volontiers le dirigeant qui osera prétendre que ce n'est pas aussi difficile qu'on le croit.

Aucune excuse ne peut être acceptée. Déjà dans le Jardin d'Eden, nous voyons l'homme chercher à s'excuser en rejetant la faute sur autrui, sur le diable ou sur les circonstances, alors qu'il fait face à un problème ou à un échec. Celui qui formule la moindre excuse rejette sa propre responsabilité et, par conséquent, il voit sa position perdre de sa force ; à ses yeux, elle n'est plus la même. Quant à nous, si nous acceptons des excuses, nous ne montrons aucune bonté mais nous échappons plutôt à nos responsabilités. Le dirigeant intelligent prendra sur lui ce que Glasser appelle la plus grande tâche de l'humanité : il enseignera aux autres à accepter la responsabilité de leur propre conduite.

Toute personne doit avoir le sentiment qu'elle est capable de parvenir à un but. Les excuses lui permettent d'éviter la réalité. Pour l'aider à réussir et, de ce fait, à contribuer au succès de l'église, le dirigeant doit se montrer exigeant dans l'accomplissement du travail. Si la personne offre la moindre excuse, il ne doit pas se contenter de dire : « Oh, cela n'a pas d'importance ». Il doit au contraire agir avec amour et respect envers elle tout en l'aidant à vivre selon ce qui est attendu de chacun. Une telle attitude demande de la patience, de l'amour et un certain risque de la part de celui qui dirige.

Lorsque la tâche est accomplie avec succès, donnez à la personne tout le crédit qui lui revient. Mettez en évidence ses qualités et ses progrès. Expliquez-lui ensuite exactement ce que l'on attend d'elle. Fixez des objectifs et des normes. Donnez des instructions précises et assurez-vous que la personne comprend de quelle manière elle doit envisager la tâche. Priez avec elle et dites-lui bien que vous vous attendez à ce qu'elle parvienne au but proposé.

**12** Entourez la lettre correspondant à la bonne réponse. Qu'entend-on par « objectif réaliste » ? C'est un objectif

- a) où la foi du dirigeant peut être prouvée.
- b) qui peut être atteint grâce à des efforts raisonnables.
- c) que chacun approuve, dans le groupe.

**13** Entourez la lettre correspondant à la bonne réponse. De quelle façon le dirigeant spirituel peut-il aider ses collaborateurs à atteindre les objectifs ?

- a) Il leur dira que la tâche est facile.
- b) Il exprimera ses doutes face aux difficultés.
- c) Il montrera qu'il comprend leurs difficultés.

**14** Entourez la lettre correspondant à toute réponse VRAIE.

- a** L'élément de foi est étranger à une façon de penser *réaliste*. En fixant des objectifs, vous pouvez par conséquent mettre en avant les choses raisonnables auxquelles vous vous attendez sans, pour autant, que la foi entre en ligne de compte.
- b** Lorsqu'on pense de manière *réaliste*, on tient compte des obstacles et des difficultés, on s'efforce de les expliquer, on réclame la prière des autres et des suggestions qui permettront de vaincre les problèmes.
- c** En pensant de manière *réaliste*, on refuse d'accepter la moindre excuse, persuadés que les excuses encouragent les gens à négliger leurs responsabilités face à la tâche.
- d** En pensant de manière *réaliste*, on se voit dans l'obligation de dire ce que l'on attend des autres, quelle est la tâche qui leur incombe, et l'on recommande ensuite qu'ils sachent se montrer à la hauteur de leurs responsabilités. On doit cependant accepter les excuses et rassurer les gens lorsqu'ils ne parviennent pas à accomplir ce que l'on attendait d'eux.

- e Lorsqu'on pense de manière *réaliste*, on tient compte des efforts des gens, de leurs qualités, de leurs progrès, et cela de façon positive et sincère.

### **Faire face à sa propre réalité**

**Objectif 6.** *Expliquer, de manière concrète, quelle est la signification des cinq faits qui se rapportent à la réalité, au sein du leadership.*

Lorsqu'on veut diriger, il faut envisager le prix à payer. Tous les exemples bibliques nous l'ont montré. Seule une chose peut donner à ce prix un aspect raisonnable et facile : le but vers lequel tous les efforts se tendent. Les dirigeants spirituels savent qu'ils occupent une place unique dans le plan universel de Dieu. Leur but est le Sien ; leur objectif aussi. Il leur arrive cependant de rencontrer des moments de frustration et de découragement, mais ils peuvent en triompher en adoptant, dans la prière, une façon de penser qui soit réaliste. Certes, les problèmes et les conflits demeurent. Nous sommes incapables d'y répondre avec succès Si nous refusons d'admettre la vérité absolue de la situation. Pour cela, il faut savoir adopter l'attitude d'Esther. Voici quelques-uns des faits à considérer :

1. *Ceux qui dirigent sont des serviteurs, non des maîtres.* Dans le monde même des affaires, aujourd'hui, celui qui est à la tête n'est plus considéré comme le « patron » ou le « chef » ; il devient un instructeur, un guide, quelqu'un qui assiste lorsqu'il s'agit d'établir des plans et d'organiser les travailleurs. Il y a fort longtemps, Jésus nous a instruits selon ce même style de direction, et au travers de l'histoire de l'Eglise ou du christianisme, nous voyons les hommes les plus grands suivre son exemple en allant jusqu'au sacrifice de leur vie.

2. *Ceux qui dirigent travaillent davantage que ceux dont ils ont la responsabilité.* Une étude a été entreprise afin de déterminer quels étaient les facteurs communs du succès de certains dirigeants. Les qualités de ces hommes peuvent être très différentes, leur personnalité aussi. Il en est qui se montrent autoritaires tandis que d'autres sont plus démocratiques. Un seul facteur peut cependant être appliqué à chacun d'entre eux : ils

travaillent tous avec beaucoup d'ardeur. Ce sont des gens qui consacrent de longues heures à leur tâche, étudient davantage et consacrent plus d'effort à progresser sur le plan personnel que ceux qui travaillent pour eux.

3. *Ceux qui dirigent sont souvent critiqués* ; c'est sur eux que l'on rejette souvent la responsabilité. Il est évident que certains ne comprendront ni nos motifs ni nos méthodes avec lesquels ils ne seront pas d'accord. Nous commettrons aussi des erreurs ; nous froisserons peut-être les gens sans le vouloir. Si nous savons accepter de tels faits sans résister ou sans trop chercher à nous justifier ou à nous défendre, la critique pourra se transformer en bénédiction. Nous pouvons exercer sur nous-mêmes un jugement réaliste et regarder au Seigneur qui nous aidera à nous améliorer comme il convient.

4. *Ceux qui dirigent souffrent de solitude*. Les dirigeants spirituels semblent jouir de popularité et de divers privilèges lorsqu'on les voit en public. Ils sont cependant plus seuls que n'importe quelle classe d'individus. Pour beaucoup d'entre nous, il est agréable de parler de tout et de rien avec d'autres, plutôt que de partager nos fardeaux et nos difficultés. Lorsque nous travaillons parmi les gens, nous pouvons le faire dans une certaine mesure mais lorsque des décisions majeures s'imposent nous devons assumer de vraies responsabilités ; nous nous retrouvons seuls devant Dieu. Nous devons aussi respecter les confidences, la confiance et les sentiments d'autrui. Il est indispensable de ne pas entraîner notre famille ou nos amis dans les affaires de l'église. Notre temps et nos forces doivent être consacrés à des choses que nul ne peut ni partager ni comprendre.

5. *Ceux qui dirigent subissent toutes sortes de pressions*. Il y a d'abord celle du temps. La tâche est si vaste ! Nous sentons aussi la pression causée par ce que les autres attendent de nous. Dans l'église, la plupart de ceux qui ont une position de responsabilité occupent une place intermédiaire, ainsi que nous l'avons vu. Ils dépendent de l'autorité du pasteur ou d'autres frères, et ils sont chargés de diriger d'autres groupes. Ceci conduit à une double pression car, d'un côté, ils sont parmi ceux

qui suivent, et en même temps ils conduisent, ils exercent une autorité. Nous sommes alors sujets à un sentiment d'impuissance ; nous craignons de prendre de mauvaises décisions. Nous souhaitons que les gens nous apprécient et pourtant notre rôle nous appelle à nous montrer fermes.

**15** Expliquez, avec vos propres termes, quelle est la signification de chacun des faits suivants lorsque nous examinons la charge d'un dirigeant ou d'un dirigeant spirituel. Relevez vos réponses dans votre carnet.

- a** Ceux qui dirigent sont des serviteurs, non des maîtres.
- b** Ceux qui dirigent travaillent davantage que ceux dont ils ont la responsabilité.
- c** Ceux qui dirigent sont souvent critiqués.
- d** Ceux qui dirigent souffrent de solitude.
- e** Ceux qui dirigent subissent toutes sortes de pressions.

Ce que nous avons considéré comme une façon de penser réaliste nous oblige à voir quelle est l'importance des objectifs spirituels en relation avec une situation réelle, faite de problèmes et d'obstacles. La conclusion d'une telle expérience est que nous pouvons accepter une position de responsabilité en comprenant pleinement ce qui est attendu de nous. De cette manière, nous ne nous retrouverons jamais, incertains ou sous l'effet d'une impulsion dans une situation pour laquelle nous ne sommes ni qualifiés ni préparés à nous engager comme le fit Esther. Que dit en effet cette dernière ? *Pour une cause aussi grande, je m'offre sans réserve ; j'en subirai les conséquences.*

**16** Certains des cinq faits que nous venons d'aborder peuvent être aussi considérés comme des *dangers pour le dirigeant spirituel*. On exige de cet homme un travail acharné et beaucoup de discipline ; il doit s'attendre à être critiqué, accusé et incompris. Il se sentira en outre seul, en proie à diverses pressions. Esther, comme nous l'avons vu, offrit le sacrifice suprême en choisissant de subir les conséquences terribles de son choix. Dites, dans votre carnet, pourquoi vous êtes prêt à faire face aux risques d'une position de responsabilité.

## examen personnel

**1** Au travers du récit d'Esther, nous avons le parfait exemple d'un chef

- a) qui émerge parce qu'il jouit d'une belle apparence.
- b) qui est là pour répondre à une situation dramatique d'ordre personnel.
- c) qui émerge afin de répondre à un besoin.
- d) qui apparaît sur la base d'un appel populaire.

**2** De quel grand principe d'idée de direction Esther fait-elle la démonstration lorsqu'elle s'écrie, à l'heure fatidique : « J'irai vers le roi... Si je dois périr, je périrai » ?

- a) Ceux qui dirigent doivent être prêts à s'identifier à des causes importantes.
- b) Ceux qui dirigent doivent être prêts à accepter les responsabilités à n'importe quel prix.
- c) Ceux qui dirigent doivent se montrer prêts à travailler avec ardeur afin d'atteindre leurs objectifs.
- d) Ceux qui dirigent doivent s'attendre à se retrouver seuls à l'heure critique.

**3** Parmi les principes suivants, dont la vie d'Esther est une illustration, tous sont bons A L'EXCEPTION d'un seul. Lequel ?

- a) La position de chef existe pour le bien d'autrui.
- b) Celui qui dirige en engage d'autres à ses côtés, il s'assure de leur soutien et veille à les informer constamment.
- c) Celui qui dirige prend des mesures appropriées à la situation dans laquelle il se trouve.
- d) Celui qui dirige, lorsqu'il veut agir avec hardiesse et de manière résolue, doit toujours réagir rapidement.

**4** Le but final poursuivi par Esther était celui du salut de son peuple. Il était l'inspiration de chacun de ses actes. On lui donne le nom

- a) de but institutionnel.
- b) de but opérationnel.
- c) d'objectif opérationnel.
- d) de but chargé d'inspirer.

**5** Pour atteindre son but final, Esther dut imaginer d'autres objectifs appelés

- a) objectifs à longs termes.
- b) objectifs institutionnels.
- c) objectifs basés sur une bonne organisation.
- d) objectifs opérationnels.

**6** Les objectifs, nous l'avons vu dans cette leçon, ont une grande importance pour toutes les raisons suivantes A L'EXCEPTION d'une seule. Laquelle ?

- a) Ils aident à économiser du temps, de l'énergie et de l'argent.
- b) Ils inspirent la coopération et fournissent une base sur laquelle on peut juger d'une chose.
- c) Il est facile de fixer de tels objectifs.
- d) En les établissant, on peut mieux découvrir certains dons et talents.

**7** Nous avons vu que les effets premiers d'objectifs sérieux sont les suivants : ils

- a) contribuent à l'accomplissement de la tâche et affectent l'attitude de chacun.
- b) facilitent la tâche de celui qui dirige et n'exigent pas d'être suivis jusqu'au bout.
- c) permettent d'accomplir une tâche plus grande et diminuent de moitié le temps qu'on lui consacrerait.
- d) permettent à celui qui dirige de ne pas se montrer trop personnel ; ils éliminent aussi les problèmes rencontrés avec les gens.

**8** Le terme employé pour décrire ce que ressent un dirigeant spirituel qui s'engage après avoir discerné le but véritable de l'église et d'en avoir également compris les objectifs est celui de

- a) réalisme.
- b) responsabilité.
- c) reconnaissance.
- d) réaction.

**9** Les dirigeants spirituels, lorsqu'ils considèrent l'importance des objectifs dans l'œuvre de Dieu, et qu'ils le font en relation avec la situation, ses problèmes et ses abstractions, entrent dans un processus que l'on peut décrire en ces termes :

- a) façon de considérer les éventualités.
- b) idéalisme chrétien.
- c) manière de penser réaliste.
- d) conscience de ce qui est à juger selon sa valeur.

**10** En acceptant les excuses d'un collaborateur qui n'a pas su se montrer à la hauteur de sa tâche, celui qui dirige

- a) fait preuve de flexibilité et de charité chrétienne.
- b) évite les responsabilités et encourage son collaborateur à faire de même.
- c) démontre qu'un simple geste de bonté a plus d'importance qu'une responsabilité quelconque.
- d) démontre qu'avec de l'amour, on peut éviter toute confrontation.



**11** Placez les numéros correspondant aux faits suivants face aux diverses phrases où l'on retrouve, chez le dirigeant, l'attitude qui convient.

- |               |  |   |
|---------------|--|---|
| .... <b>a</b> | Celui qui dirige deviendra de plus en plus conscient qu'il a besoin de se confier dans le Seigneur et de garder ses opinions pour lui-même.  | 1) Ceux qui dirigent sont des serviteurs, non des maîtres.                          |
| .... <b>b</b> | Celui qui dirige se met à la tâche comme un instructeur, un guide, quelqu'un qui peut aider.   | 2) Ceux qui dirigent travaillent davantage que ceux dont ils ont la responsabilité. |
| .... <b>c</b> | Il reconnaît le fait que ses motifs et ses méthodes sont parfois incompris ; il s'efforce par conséquent de ne pas être trop sensible aux réactions de ceux dont il a la responsabilité.           | 3) Ceux qui dirigent sont critiqués ; on rejette la responsabilité sur eux.         |
| .... <b>d</b> | Il reconnaît que, de par sa position, il sera sujet à toutes sortes de pressions. Il reconnaît également qu'il s'agit de l'œuvre de Dieu et que le Seigneur lui donnera les capacités nécessaires. | 4) Ceux qui dirigent souffrent de solitude.   |
| .... <b>e</b> | Il comprend qu'il doit s'engager sans réserve. Il doit être en tout point un exemple pour ceux dont il a la responsabilité.  | 5) Ceux qui dirigent subissent toutes sortes de pressions.                          |

## réponses aux questions de la leçon

**9** « Si c'est ma perte, je périrai ! » (Esther 4.16).

- 1 a** 3) Objectif.
- b** 1) Caractéristique de leadership.
- c** 3) Objectif.
- d** 2) Tâche.
- e** 2) Tâche.
- f** 1) Caractéristique de leadership.
- g** 1) Caractéristique de leadership.
- h** 1) Caractéristique de leadership.

**10** Les réponses a) et c) sont bonnes. La réponse b) offre un contraste, Rebecca ne pouvant connaître de vraie liberté avant de s'être engagée à parvenir à un but précis. *Son impulsion ne peut servir de fondement à un engagement quelconque*, et ce qu'elle espère ne lui donne pas de vraie liberté non plus. Dans la réponse d), on a l'exemple classique de quelqu'un qui formule des excuses pour éviter toute responsabilité. N'oublions jamais ceci : Dieu n'appelle pas ceux qui sont qualifiés ; Il qualifie ceux qu'Il appelle.

**2** On a là des gens chez lesquels l'Évangile n'a jamais été prêché.

**11** Si, en réponse à ces douze questions, vous avez obtenu entre 24 et 36 points, cela signifie que vous semblez prêt à faire tout ce qui vous permettra de réussir, en tant que dirigeant spirituel. Par contre si vous ne parvenez pas à obtenir ces 24 points, relisez ce qui vous est dit et prenez l'engagement, devant le Seigneur, et par Sa grâce, de vous mettre à observer ce que vous avez négligé jusqu'à ce jour.

**3** Il prend conscience d'un besoin et cherche quelqu'un qui soit capable de diriger, de se charger d'une telle tâche.

**12** b) qui peut être atteint grâce à des efforts raisonnables.

- 4** A vous de répondre. Je vous suggère l'objectif suivant : gagner les gens de ce quartier au Seigneur et leur bâtir un lieu de culte.
- 13** c) Il montrera qu'il comprend leurs difficultés.
- 5** Dans votre réponse, vous pourrez citer les idées suivantes : 1) Organiser des équipes capables de faire des visites à domicile, dans la région ; 2) prévoir un comité qui examinera les plans d'une construction éventuelle.
- 14** a Fausse.  
b Vraie.  
c Vraie.  
d Fausse. (On doit s'attendre à un travail correspondant aux exigences établies. Le dirigeant est là pour conseiller ceux qui l'aident et les encourager à vivre selon ce que l'on attend d'eux.)  
e Vraie.
- 6** b) L'un de nos objectifs est la réparation de six cadres de fenêtres.
- 15** Vos réponses seront sans doute différentes des miennes. Je vous suggère cependant ceci : en tant que dirigeant spirituel,
- a Je dois me considérer comme quelqu'un qui aide les autres et non comme un spectateur.  
b Je dois montrer l'exemple en m'attachant à mon travail, en étant ponctuel, en obtenant de bons résultats et en cessant de m'améliorer.  
c Je dois m'attendre à ne pas toujours être compris, et peut-être même serai-je parfois critiqué, accusé de certaines choses. Si je suis en tort, je dois reconnaître la nécessité d'une amélioration et chercher l'aide du Seigneur.  
d Je dois m'attendre à subir des moments de solitude. Je peux cependant y suppléer en créant et en cultivant une communion intime avec le Seigneur.

- e Je dois comprendre que, par ma position, je serai parfois tendu, fatigué. Ma communion avec le Seigneur doit par conséquent s'intensifier afin que je puisse faire face à de telles situations ; je serai alors attiré vers Lui et j'éviterai de me laisser aller à la distraction.

7 a) et c).

**16** A vous de répondre. Beaucoup de dirigeants spirituels diront probablement qu'ils ont accepté la position qui est la leur parce qu'ils ont une vision de l'œuvre du Seigneur. Ils désirent partager Son amour avec d'autres. Ayant répondu à cette question du Seigneur : « Qui enverrai-je ? Et qui marchera pour nous ? » (Esaïe 6.8), ils se sont engagés sans réserve ; ils désirent atteindre, *à n'importe quel prix*, le but que Dieu leur a fixé. Après s'être ainsi engagés, ils éprouvent un sentiment de satisfaction malgré les difficultés ; ils se sentent aussi réellement libres. Mieux encore, ils connaissent une réelle confiance en eux-mêmes car cette confiance vient de celle qu'ils ont placée en Dieu.

- 8 c) Des objectifs sérieux favorisent l'accomplissement de la tâche tout en ayant un impact sur l'attitude des gens.