

# Leçon 8

---

## Travailler vers des objectifs précis

En vacances chez sa tante, assez loin de son domicile, Michel se rendit un jour au marché en compagnie de sa parente. Là, ils rencontrèrent le pasteur de l'église locale.

« J'ai appris que vous prêchiez bien », lui dit ce frère. « Aimerez-vous apporter un message à notre réunion, mercredi soir ? »

Michel fut très touché mais il répondit avec humilité : « Je ne suis pas un grand prédicateur mais je vous rendrai ce service avec joie, pour la gloire de Dieu. J'apporterai le message, si vous le désirez ».

De retour chez sa tante, le jeune homme réunit sa Bible, son cahier de notes et divers livres qu'il prit d'une étagère. Il avait déjà eu l'occasion de préparer un message basé sur la question de la louange et de l'adoration. Ce premier message avait été bien reçu. Il l'utiliserait donc une seconde fois. Il lui fallait maintenant étudier et prier, bien sur. Il établit un nouveau plan, chercha des illustrations et s'entraîna à lire divers passages de l'Écriture. « Voici quelques bons points », pensa-t-il. « Avec l'aide de Dieu, je devrais être capable d'apporter une bonne prédication ».

Nous avons là un incident assez fréquent, vous n'en doutez pas. Il se produit même si souvent que nous n'y trouvons rien d'étrange ou de particulièrement marquant. Pourtant, il pourrait y avoir, dans la conduite de Michel et dans celle du pasteur, l'indication d'une sérieuse erreur, commise fréquemment par des dirigeants spirituels sincères et compétents. Pouvez-vous l'expliquer ?



« Pourriez-vous apporter un message ?... »

Dans cette leçon, nous examinerons ce problème et d'autres questions encore en relation avec la manière dont les serviteurs de Dieu établissent des objectifs et œuvrent ensuite en vue de leur réalisation. Notre exemple biblique sera celui de l'apôtre Pierre. Cet homme peut nous apprendre tant de choses concernant la manière de diriger, dans le travail du Seigneur !

### **plan de la leçon**

Pierre : un leader à la poursuite d'un objectif

L'œuvre de Dieu en tant que système ?

Diriger selon des objectifs

### **objectifs de la leçon**

Lorsque vous aurez terminé cette leçon, vous pourrez :

- Décrire les principes de direction, les reconnaître et les appliquer après avoir étudié l'exemple de Pierre.
- Expliquer ce que l'on entend en parlant de l'œuvre de Dieu *comme d'une approche systématique*.
- Prévoir un plan permettant de déterminer des objectifs et d'établir la manière de les réaliser.

## exercices

1. Lisez Luc 22.24 à 32 ; Jean 21.15 à 22 et enfin 1 Pierre 5.1 à 4.
2. Etudiez le développement de la leçon puis répondez aux questions comme à l'accoutumée.
3. Faites l'examen personnel qui vous est proposé à la fin de la leçon et vérifiez avec soin vos réponses en les comparant à celles qui vous sont données à la fin du livre.

## mots-clé

feed-back  
perpétuer

remords  
systématique

## développement de la leçon

### PIERRE. UN LEADER A LA POURSUITE D'UN OBJECTIF

**Objectif 1.** *Savoir expliquer les instructions de Jésus à Pierre.*

La principale vérité qui se dégage de ce cours est que ceux qui dirigent, dans l'œuvre du Seigneur, ont pour tâche d'aider les autres à accomplir les desseins de Dieu. Elle n'apparaît nulle part avec autant de clarté que dans la relation entre Jésus-Christ et ses disciples. Dans la plupart des paroles que Jésus adresse à ces hommes, on note deux sens différents, l'un étant destiné aux disciples en tant que personnes, l'autre ayant pour but de favoriser l'enseignement de l'Évangile et sa perpétuation. Un exemple frappant de ce que nous venons de dire se trouve dans Luc 22 dont vous avez fait la lecture.

Jésus pense à l'avenir de Son royaume alors que l'ombre de la croix s'étend sur Lui et que l'heure est des plus douloureuses, pour Lui comme pour Ses disciples. Même au moment où Il se tourne avec amour et tendresse vers Pierre, Il ne peut permettre à ce dernier d'oublier ce à quoi il a été appelé ; il devra conduire, diriger les autres. Comme il est triste de constater qu'à cet instant sacré, peu avant l'institution de la Sainte Cène, les disciples se

disputent afin de savoir qui sera le plus grand dans l'exercice de cette fonction. D'un autre côté, on peut se réjouir en voyant se révéler clairement les qualités humaines dont Dieu peut se servir à Sa manière. Nous apprécions la beauté avec laquelle Jésus utilise l'exemple de Pierre pour montrer ce que doit être un dirigeant spirituel.

Pierre, conscient de sa position nouvelle, se sent évidemment rempli d'assurance. Il affirme sa loyauté envers Christ et va même jusqu'à donner l'impression qu'il aime son Maître plus que tous les autres. Gentiment mais fermement, Jésus lui fait comprendre que les déclarations de confiance ne sont pas le signe d'une force véritable. L'échec attend Pierre qui succombera à la tentation du diable. « Mais j'ai prié pour toi », ajoute Jésus, « afin que ta foi ne défaille pas. *Et toi, quand tu seras revenu (à moi), affermis tes frères* » (Luc 22.32). Ces deux versets nous enseignent deux leçons quant à la conduite d'autrui. La première est un avertissement contre une grande confiance en soi. La seconde montre que l'on peut se servir d'expériences personnelles pour venir en aide à son prochain. L'échec lui-même devient une bénédiction dès l'instant où il nous permet d'acquérir plus de compréhension, davantage de sagesse et une réelle communion d'esprit dans nos rapports avec les autres.

Pierre tombe dans le piège tendu par Satan, exactement comme Jésus l'avait prévu. Malgré sa faiblesse humaine, il reste cependant dévoué à son Maître. Dans la honte et le remords, il apprend sa leçon. Combien son cœur doit aspirer à trouver une occasion d'exprimer sa foi et l'amour qui désormais le remplissent ! Jésus se sert de cette épreuve pour l'instruire à nouveau sur la nature de son appel. Relisez Jean 21.15 à 17.

« M'aimes-tu vraiment ? » demande Jésus.

« Oui, Seigneur », répond Pierre, « tu sais que je t'aime ».

« Pais mes agneaux », lui dit son Maître.

Jésus répète trois fois la même question. Et la réponse de Pierre ne varie pas. Jésus s'empare de chacune des déclarations d'amour de son serviteur en assignant à ce dernier une tâche précise : « Si tu m'aimes, prends soin de mes agneaux. Sois le berger de mes brebis ». « Nous devons remarquer ce que l'amour

apporta à Pierre », écrit Barclay, le commentateur biblique. « L'amour lui confia une tâche ».

Nous avons découvert, en étudiant divers exemples bibliques où un chef était appelé par Dieu, qu'il existait toujours une situation, un besoin particulier auxquels il fallait porter attention afin que les desseins de Dieu pussent s'accomplir. Ceci se vérifie tout spécialement au moment où Jésus invite Pierre à s'occuper de Ses brebis. Jésus a achevé Son rôle ici-bas, dans le plan du salut. Comme nous l'avons vu au cours des leçons précédentes, Dieu avait fait le projet d'établir l'Eglise qui était destinée à poursuivre l'œuvre de Jésus par l'intermédiaire d'instruments humains. Jésus exprime donc Son amour pour Pierre en lui confiant une tâche dans ce vaste plan. Pierre, lui, exprime son amour en acceptant la tâche qui lui est confiée.

Jésus parle dans un langage figuré. Il utilise les mots « agneaux » et « brebis » pour désigner des hommes et des femmes ; les expressions « prendre soin de », « être le berger de » servent à désigner le travail d'enseignement et d'entraide dont seront chargées ces mêmes personnes. En employant un tel langage, Jésus peut communiquer en quelques mots le caractère urgent et l'importance de Son message. Réfléchissons encore quelques instants à la signification de ces paroles.

**1-4** Entourez la lettre correspondant à chacune des réponses appropriées.

**1** Que veut dire Jésus en donnant cet ordre : « Sois le berger de mes brebis » ?

- a) Prends soin de ceux qui ont faim.
- b) Enseigne et dirige ceux qui ont des besoins particuliers.
- c) Prends en charge toutes les activités de l'église.

**2** Pourquoi Jésus demande-t-Il à Pierre d'être le berger de Ses brebis ?

- a) Les gens ont de grands besoins, semblables à des brebis affamées.
- b) Pierre connaissait mieux la Parole que les autres.
- c) Pierre aimait Jésus plus que tous les autres.

**3** Pourquoi Pierre est-il prêt à paître les brebis ?

- a) Il désire démontrer son habileté.
- b) Il désire faire oublier sa faute.
- c) Il aime Jésus.

**4** Quel but Jésus a-t-Il à l'esprit en demandant à Pierre d'accepter la tâche qui consiste à paître agneaux et brebis ?

- a) Il tient à garder Ses disciples dans la joie et la satisfaction.
- b) Il veut donner à Pierre une position prédominante parmi ceux qui sont à la tête de l'Eglise.
- c) Il veut réaliser le plan que Dieu a pour Son Eglise.

### **Pierre instruit les anciens**

**Objectif 2.** *Expliquer en quoi on peut dire que les instructions données par Pierre aux anciens sont basées sur ce que l'apôtre a appris de Jésus.*

Vous avez certainement lu les passages qui vous étaient indiqués au début de la leçon. Nous vous conseillons cependant de relire 1 Pierre 5.1 à 4.

Au travers de l'ensemble des écrits de Pierre, on retrouve ce même ton empreint de douceur et qui dénote un sentiment profond envers les besoins des autres. Les exégètes y trouvent une « chaleur » allant de pair avec l'attitude du pasteur idéal. Nous savons que Pierre avait très bien compris les leçons enseignées par Jésus car il les avait adaptées de manière frappante à son propre ministère. Ceci est illustré dans le bref passage où il instruit les anciens. Ces quelques lignes contiennent la preuve que Pierre a obéi aux paroles de Jésus et qu'il comprenait comment il fallait conduire les autres, dans l'œuvre de Dieu.

1. *Humilité personnelle.* Pierre était un apôtre, celui que l'on appelle généralement le plus grand des apôtres. Il n'hésite cependant pas à se placer au niveau des anciens en se plaçant non pas au-dessus d'eux mais parmi eux, partageant les instructions qu'il a reçues. On retrouve cette même idée lorsqu'il recommande aux anciens d'être les modèles du troupeau. Le but d'un exemple comme celui-là est d'aider les autres à ressembler

au chef, au dirigeant spirituel. Et ce dernier doit avoir l'attitude qu'il désire rencontrer chez les autres. Il est ainsi placé tout près de ceux qui le suivent.

2. *Compréhension des besoins d'autrui.* Les anciens, dans les sociétés hébraïques et grecques, avaient une fonction qui leur permettait de répondre aux besoins des autres. Ils surveillaient les affaires de la communauté et s'occupaient des questions de justice et de finance. Ils étaient à la fois des directeurs et des gens chargés d'enseigner. Ce genre de fonction fut incorporé très tôt au travail de l'église. En se donnant le nom d'ancien, Pierre se place donc parmi ceux qui ont la responsabilité de pourvoir à de multiples besoins. Nous savons que cet homme vivait à une époque où la persécution était sévère et les gens capables d'enseigner étaient très rares. On avait besoin de dirigeants ayant l'attitude de pasteurs : des hommes diligents mais bons. « Faites paître le troupeau de Dieu qui est avec vous », recommandait-il aux anciens.

3. *Capacité de comprendre que le troupeau appartient à Dieu.* Pierre était appelé à souligner le fait que les gens faisaient partie du troupeau de Dieu et qu'ils étaient confiés à la garde des anciens. Ses paroles semblaient vouloir exprimer ceci : « Vous éprouvez une tendresse particulière et le sentiment de votre responsabilité lorsque vous pensez aux autres comme à ceux pour lesquels Christ a donné Sa vie ». Dieu a confié Son peuple aux anciens qui sont chargés de prendre soin de chacun. Pierre désire voir ces hommes, et nous par la suite, s'occuper du troupeau *comme Dieu le veut*. Barclay dit à ce sujet : « Dieu nous a assigné une tâche, et nous devons l'accomplir comme il le ferait lui-même. Tel est l'idéal suprême du service, dans l'église chrétienne ».

4. *Motivation ou raison du service chrétien.* Pierre recommande ensuite aux anciens de servir volontairement. Il leur donne trois règles que voici : premièrement, ces hommes ne doivent pas chercher à éviter la tâche parce qu'elle est trop importante. Deuxièmement, ils ne doivent pas servir comme s'il s'agissait d'un travail déplaisant qui leur a été imposé. Troisièmement, ils ne doivent pas s'emparer de certaines positions en pensant au gain qu'elles pourraient leur procurer.

Pierre, en parlant ainsi, montre que le serviteur de Dieu ne doit pas courir après les avantages financiers, la puissance, la popularité ou les privilèges particuliers. Il arrive que la soif d'un

succès personnel soit plus dangereuse que la cupidité. Lorsqu'un dirigeant spirituel pense avant tout à obtenir l'approbation ou la popularité, il oublie que son objectif est de répondre aux besoins des gens. La tâche d'un dirigeant n'est pas destinée à lui procurer un gain personnel. Elle n'est pas une chose que l'on mérite comme un honneur ou que l'on acquiert comme un droit. Elle nous est assignée par Dieu. Elle est aussi l'expression concrète de notre amour pour Lui.

5. *Conscience du but à atteindre.* Au travers des écrits de Pierre, la conscience du but final apparaît constamment. Ce but est de se montrer prêt à rencontrer Christ lorsqu'Il viendra chercher les Siens. « Lorsque le souverain pasteur paraîtra », Il réclamera Son troupeau à ceux auxquels Il l'a confié et qui ont veillé fidèlement sur lui. Alors « vous remporterez la couronne incorruptible de la gloire ».

**5** Faites correspondre les principes de la colonne de droite avec les enseignements de Jésus (colonne de gauche).

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| .... <b>a</b> Jésus demande à Pierre d'être le berger des brebis.                               | 1) Humilité personnelle               |
| .... <b>b</b> Jésus demande à Pierre : « M'aimes-tu ? »   | 2) Compréhension des besoins d'autrui |
| .... <b>c</b> Jésus dit : « Tenez-vous prêts car le Fils de l'homme viendra » (Matthieu 24,44). | 3) Le troupeau appartient à Dieu      |
| .... <b>d</b> Jésus utilise les mots : « Mes brebis ».  | 4) Bonne motivation                   |
| .... <b>e</b> Jésus avertit Pierre qu'il le reniera un jour.                                    | 5) Conscience du but à atteindre      |

**6** Jésus enseigne à Pierre le véritable but de sa tâche de chef en employant un langage figuré. Il ne lui dit pas : « Sois un grand chef ». Il dit plutôt :

- a** .....
- b** Pierre se sert du même langage figuré en disant aux anciens :  
.....



## L'ŒUVRE DE DIEU EN TANT QUE SYSTEME

**Objectif 3.** *Choisir les affirmations correctes concernant l'approche systématique.*

Vous avez vu que les termes « objectifs », « buts » et « besoins » reviennent souvent dans nos leçons. Maintenant que leur usage nous est devenu familier, nous allons les examiner de plus près dans notre étude de l'idée de direction. Nous verrons quelle relation ils ont entre eux dans l'œuvre de Dieu qui sera considérée comme un système. A la leçon 7, nous avons étudié la nature et l'importance des objectifs. Dans cette leçon nous verrons de quelle façon les dirigeants spirituels fixent ces objectifs et s'en servent pour dresser des plans et travailler avec diverses personnes.

### L'approche systématique

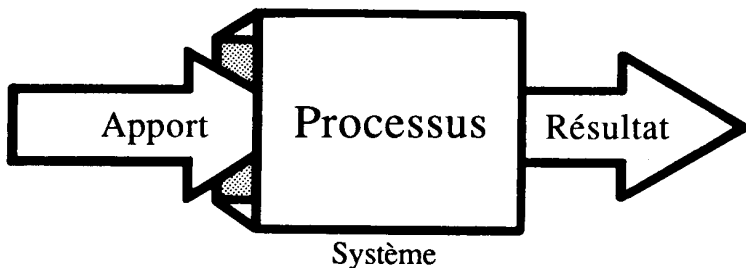
Aborder les choses de cette manière équivaut à adopter une façon systématique et ordonnée de voir ce qui se passe au sein d'une organisation ou dans le travail d'un dirigeant. Cette idée s'est développée à partir du désir des dirigeants qui souhaitaient comprendre le processus complet de leurs activités. La plupart d'entre eux se trouvaient engagés dans l'établissement de divers plans tout en cherchant à faire travailler d'autres personnes à qui des tâches étaient confiées. Certains se mirent alors à demander : « Qu'accomplissons-nous réellement ? Comment savoir si nous tirons pleinement avantage de l'effort investi ? »

Ces dirigeants comprirent bientôt qu'au sein d'une organisation, il leur fallait exercer deux différentes activités. Il fallait chercher à se maintenir en tant qu'institution, mais également produire des résultats. Les dirigeants spirituels, eux, étaient dans la confusion, trouvant difficile de discerner, dans leur travail, ce qui était destiné à maintenir l'organisation et ce qui leur permettait de faire quelque chose en faveur des autres. Il leur arrivait de se lancer dans de nouveaux projets, de commander davantage de matériel pour l'école du Dimanche pour s'apercevoir, en fin de compte, que tout cela n'apportait rien à l'église. Pourquoi ? Ces hommes aboutirent à la conclusion que l'on prenait chaque activité séparément, sans

s'occuper de savoir où elle se situait par rapport aux autres et quel était son but réel.

Certains de ces mêmes dirigeants spirituels pensèrent alors que s'ils pouvaient envisager les activités de l'église en les considérant comme un système complet, composé de plusieurs parties, ils parviendraient peut-être à saisir la manière de s'assurer du succès de leur travail. Ils découvrirent que l'on avait prévu une série d'études, appelées analyses des systèmes, destinées aux organisations du monde des affaires, du gouvernement et de l'enseignement. Leur but était d'analyser les différents aspects d'une organisation et les examiner en relation l'un avec l'autre ou avec l'ensemble.

Plus récemment, des études de ce genre ont été entreprises dans le but d'analyser diverses organisations chrétiennes. Les résultats sont à peu près les mêmes dans chacun des cas. Ils amènent à conclure principalement que, pour toute activité, il faut un point de départ, il faut qu'une chose soit mise en action. Ce que l'on apporte dans l'organisation passe ensuite par un processus qui aboutit à un résultat. En abordant le problème de cette manière, on s'aperçoit que toute organisation est un système composé, à la base, de ce qu'on y apporte, du processus et de son résultat.



Lorsqu'on considère un système de ce point de vue, la première conclusion à laquelle on parvienne est simple : pour obtenir un bon résultat, il est nécessaire d'apporter ce qui convient et de choisir aussi le processus qui convient. La conclusion suivante est que le dirigeant doit être certain du

résultat désiré ; s'il ne l'est pas, il ne saura que faire de l'apport initial et de son processus.

Prenons une illustration dans la vie quotidienne : cuisiner un plat. On a plusieurs ingrédients qui sont placés dans un récipient ; le processus consiste à les mélanger puis à les cuire. Quant au résultat, il est un plat de nourriture. Il est évident que la cuisinière doit savoir ce qu'elle tient à préparer avant de choisir les ingrédients et le mode de cuisson. Pour obtenir du pain, elle devra utiliser certains éléments et respecter un procédé particulier ; la soupe demandera des ingrédients tout à fait différents et un autre mode de cuisson.

La plupart des cuisinières savent quel sera le résultat de leur labeur. Leur objectif est clair, qu'il s'agisse de faire du pain ou de la soupe. Elles utilisent par conséquent les ingrédients qui conviennent et le procédé correct. On doit cependant constater avec tristesse que bon nombre de serviteurs de Dieu ne discernent pas suffisamment leurs objectifs pour choisir l'action à entreprendre et en déterminer le processus. Ils proposent toutes sortes d'idées et prévoient des activités sans dire clairement à l'avance à quel résultat on doit s'attendre.

Pensez à Michel, dont nous avons parlé dans l'illustration du début. Ce jeune homme est prêt à faire don de textes de valeur et d'heures d'étude. Michel a aussi prévu le processus qui est la présentation de son message. Il n'imagine cependant aucun résultat précis mais concentre son attention sur le message sans penser sérieusement aux gens à qui il va s'adresser. Lorsqu'on songe aux activités de l'œuvre de Dieu en les considérant comme un système, ce genre d'erreur peut être évité. Nous pouvons établir des objectifs clairs et choisir ensuite ou fournir ce qui permettra de les réaliser.

Examinons maintenant l'œuvre de Dieu en profondeur. Pour bien la décrire, nous allons la présenter comme un système dont les divers aspects sont les suivants :

1. *But suprême.* Ce but est de parvenir à ce que Dieu s'est proposé d'accomplir au travers de Son Eglise.

2. *Rapports humains.* Lorsqu'on est appelé à diriger, dans l'œuvre de Dieu, on entre en relation avec des hommes et des femmes. Comme il existe aussi la relation avec Christ, chacun

est encouragé à maintenir des contacts avec d'autres dirigeants spirituels, avec des croyants et enfin avec ceux auxquels on désire apporter l'Évangile. Un serviteur de Dieu doit par conséquent établir et entretenir des relations de travail avec ses collaborateurs, et il doit encourager les mêmes relations entre eux.

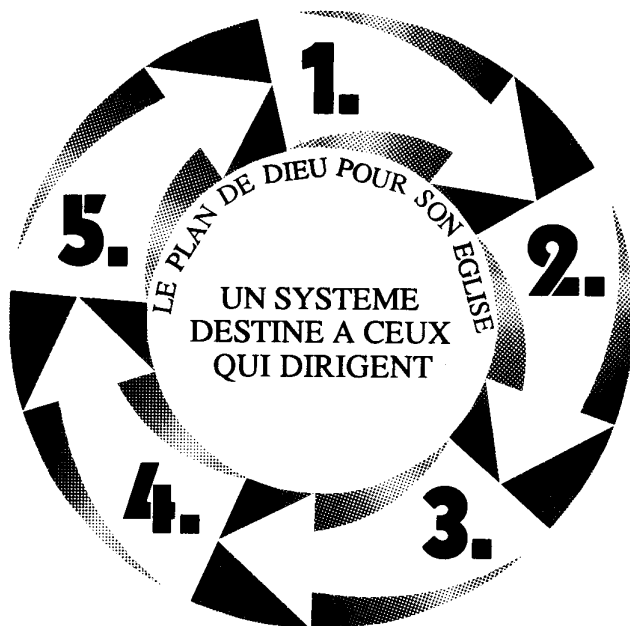
3. *Besoins.* La différence entre la condition actuelle et l'objectif recherché est définie comme un besoin. Si Dieu appelle des dirigeants spirituels, c'est parce qu'il existe des besoins. Lorsque l'un de ces hommes pense à une activité quelconque, il devrait pouvoir dire exactement quel rapport il discerne entre elle et les besoins des gens. Ces besoins, quels sont-ils ? Comment l'activité prévue pourra-t-elle y répondre ?

4. *Objectifs.* Les résultats souhaités sont définis comme des objectifs, et ceux-ci sont exprimés non pas tellement en pensant à ce que nous avons l'intention de faire mais plutôt à ce que nous désirons obtenir. Prenons l'exemple d'une réunion. L'objectif n'est pas d'organiser une telle rencontre mais de voir quel en sera le résultat : une décision sur un point particulier ou autre chose encore.

5. *Tâches.* Les tâches sont ce qui doit être entrepris pour parvenir aux objectifs fixés. Elles comprennent à la fois l'action et les plans établis à l'avance. Parmi elles, on a les tâches réservées au serviteur de Dieu et celles qu'il confie à d'autres.

6. *Evaluation.* Dans tout bon système, on évalue à l'avance les résultats qui seront obtenus. Les objectifs ont-ils été atteints ? A-t-on pu répondre aux différents besoins ? A-t-on su maintenir de bonnes relations ? Les tâches ont-elles été attribuées aux personnes qui convenaient ? Auraient-elles pu être remplies de manière plus satisfaisante d'une autre façon ? Le dirigeant cherche à répondre à de telles questions, et il apprend ainsi à découvrir comment on pourrait s'améliorer. En évaluant les choses sur ce plan-là, on en viendra probablement à créer de meilleures relations, à reconnaître de nouveaux besoins, à établir

d'autres objectifs et à prendre des mesures afin de mieux adapter les tâches confiées à chacun.



- |   |                                  |                                 |
|---|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>1.</b> Etablir et maintenir des relations sur le plan humain | <b>2.</b> Déterminer les besoins | <b>3.</b> Etablir des objectifs |
| <b>4.</b> Distribuer des tâches                                 | <b>5.</b> Evaluer les résultats  |                                 |

Dans la conversation qui nous est relatée entre Jésus et Pierre, nous trouvons un exemple ou une indication des différents aspects du système dont nous venons de parler. *Le but suprême* est celui de l'accomplissement de la volonté de Dieu. *Les relations* entre Jésus et Pierre sont celles d'un maître rempli d'amour envers un disciple qui lui rend ce même amour. Le *besoin* est celui d'un peuple affamé spirituellement et qui n'a pas été nourri. L'*objectif* est de voir les gens se rassasier, sur le plan spirituel. Quant à *la tâche*, elle consiste à nourrir ces gens-là, et leur fournir ce qui leur est nécessaire.

**7** Pour résumer ce que nous avons dit de l'œuvre de Dieu lorsqu'elle est considérée comme un système, nous vous proposons de lire les phrases suivantes et d'entourer d'un cercle les lettres correspondant à tout ce qui est JUSTE.

- a** Considérer l'œuvre de Dieu comme un système revient à examiner de manière systématique les diverses organisations et la situation des dirigeants.
- b** La caractéristique principale d'un système est que ce dernier est composé de plusieurs parties qui ont toutes un rapport entre elles.
- c** Considérer une organisation comme un système revient à la comparer à une machine.
- d** En considérant l'œuvre comme un système, les dirigeants parviennent à mieux comprendre quelle est leur place au sein de l'organisation tout entière ; ils peuvent aussi discerner la relation qui les unit à leurs collaborateurs et à d'autres dirigeants.
- e** En considérant l'œuvre comme un système, les dirigeants parviennent à mieux établir les objectifs appropriés.
- f** La raison principale pour laquelle on adopte cette façon de considérer les choses est qu'elle nous permet de découvrir comment améliorer notre travail.

**8** Pensez à votre propre organisation, au projet que vous nourrissez ou à une chose qui vous est familière. Comment pourriez-vous en faire l'analyse, selon la méthode que nous étudions ici ? Quelle est la relation entre les différentes personnes ? Rencontrez-vous des problèmes dus à un manque de compréhension entre les dirigeants et leurs collaborateurs ? Quels sont certains des besoins précis des gens ? Les besoins, ne l'oubliez pas, sont en relation avec l'âge des gens, leur milieu spirituel, les problèmes sociaux et économiques et autres conditions de vie. Pouvez-vous citer quelques objectifs ? Quel genre de tâche aimeriez-vous accomplir pour les atteindre ? De quelle manière pourrez-vous évaluer ou mesurer les résultats obtenus ? Ecrivez vos idées dans votre carnet afin de pouvoir y revenir plus tard.

### **Comprendre les besoins des gens**

**Objectif 4.** *Choisissez les phrases qui décrivent le mieux la manière de distinguer les besoins.*

Vous souvenez-vous de ce que nous avons dit au sujet de Michel et du pasteur ? Le comportement de ces deux hommes

illustre une erreur sérieuse commise par de nombreux dirigeants spirituels pourtant compétents et sincères. Revenez aux premières pages de cette leçon afin de lire ce récit une seconde fois et de voir si vous parvenez à trouver l'erreur en question.

**9** Dites, en quelques mots, ce que vous considérez comme une erreur dans le comportement de Michel et du pasteur. Relevez la réponse dans votre cahier.

Pouvez-vous discerner la relation entre ce que vous venez de répondre et la leçon que nous avons consacrée aux problèmes de la communication ? Pour réellement apporter un message à un auditoire, il faut d'abord savoir ce qu'il en est de ces gens. Ni le pasteur ni Michel ne semblent se préoccuper des besoins et des caractéristiques de l'auditoire.

Au sein de l'œuvre de Dieu, nous avons un avantage sur ceux qui s'efforcent de communiquer, dans le monde des affaires. Nous sommes dirigés par le Saint-Esprit. C'est Lui qui connaît les cœurs et qui peut nous conduire lorsque nous nous mettons à prier et à étudier. De nombreux serviteurs de Dieu sincères et compétents dépendent entièrement de cette vérité-là. Cependant il est erroné de penser que nous devrions consacrer du temps et de l'effort à la préparation d'un message, que nous devrions ensuite prêcher ce dernier avec éloquence et prétendre ensuite qu'il n'est pas nécessaire de songer à des objectifs ou aux besoins de ceux auxquels nous nous adressons.

L'aspect peut-être le plus négligé de l'œuvre de Dieu, lorsqu'on songe à cette dernière comme à un système, est celui des *besoins*. C'est là une grave erreur car, comme nous l'avons vu, tous les aspects du système sont en rapport les uns avec les autres. Si nous ne comprenons pas les besoins des gens, nous ne pourrions pas établir les objectifs qui conviennent.

Il est intéressant de remarquer que Jésus mettait davantage l'accent sur les gens que sur le message lui-même. Lors de Son entretien avec Pierre, par exemple, il ne se contente pas de recommander à Son disciple de tirer une leçon de son erreur mais d'enseigner à d'autres ce qu'il a appris. Il ne lui demande pas non plus d'être un leader à la hauteur mais plutôt de paître les brebis ou, en d'autres termes, d'être leur berger. Au cours de

Son ministère, Jésus a su considérer les besoins d'hommes et de femmes de tous âges et de toutes conditions. Il savait, bien sûr, que ces gens avaient besoin du salut mais Il ne se contentait pas de leur apporter un message fondamental sur cette question-là ; Il offrait de l'eau aux assoiffés, Il guérissait les malades, Il nourrissait ceux qui avaient faim. Pierre, suivant le même exemple, s'exprime comme un homme qui n'ignore rien de la souffrance et des persécutions subies par son auditoire.

Il se peut que nous négligions l'importance des besoins et la nécessité de les découvrir parce que, pour nous, la divinité de Christ est considérée comme une chose tout à fait naturelle. Lui n'avait pas le problème de savoir ce qu'il fallait aux individus. Notre situation ne diffère cependant que sur un seul point : il nous faut découvrir les besoins et il nous est demandé d'utiliser les moyens dont nous disposons ; d'ailleurs, c'est ce que faisait aussi Jésus.

### **Comment estimer les besoins ?**

Alors qu'il existe des façons toutes simples de découvrir les besoins des gens, on trouve aussi des méthodes qui permettent d'en juger et qui ont été conçues par des spécialistes travaillant dans le domaine de la direction et des affaires. Certaines d'entre elles ont été utilisées dans l'œuvre de Dieu avec grand succès. Il est bon que vous les connaissiez et que vous en compreniez les principes élémentaires. Vous pourrez ensuite les adapter comme il convient à votre propre situation. Nous allons en décrire quatre.

1. *Activité initiale.* Lorsqu'on rencontre une situation qui ne semble pas familière, comme l'acquisition d'un poste dans un nouvel endroit, l'ouverture d'une église, d'une classe ou l'organisation d'une série de réunions, on ne connaît rien des besoins des gens. Sans rien deviner à l'avance, celui qui dirige peut demander aux membres de son auditoire de définir ce dont ils ont besoin. Il peut le faire en distribuant des questionnaires, en faisant une enquête ou en s'adressant personnellement à chacun. Il aura peut-être l'impression qu'ils ne discernent guère ce qui leur est nécessaire, et sans doute aura-t-il raison. Sa tâche initiale consistera néanmoins à déterminer s'ils se rendent compte de ce qu'il leur faut ou pas. Il devra avant tout les écouter, ce qui pourra être très utile et lui faciliter le travail, s'il est un nouveau dirigeant spirituel, et lui permettre aussi d'être accepté par le groupe.



2. *Discerner les besoins.* Cette méthode prend naissance dès l'instant où ceux qui exercent une responsabilité prennent conscience d'un besoin. Ou ils ont observé eux-mêmes la chose, ou quelqu'un leur en a parlé. Ils établissent ensuite la liste des besoins présumés puis demandent si ces derniers existent réellement ou pas, et dans quelle mesure l'organisation peut y répondre présentement. De cette manière, ils parviennent à comprendre ce que les autres pensent du succès d'une activité ou de la façon de s'y prendre. S'ils ne parviennent pas à répondre aux différents besoins, des changements peuvent être envisagés.

3. *Connaître les besoins.* Il arrive que les objectifs n'aient pas pu être atteints. Dans ce cas, le dirigeant doit faire face à la réalité et aider ceux dont ils s'occupent à le faire aussi. Il doit veiller à ce que les problèmes soient définis avec plus de précision afin que le groupe tout entier les comprenne au même titre que celui qui dirige. Dans l'œuvre de Dieu, il est des besoins communs à tous ; nul ne peut les mettre en doute. Le serviteur de Dieu doit aider les chrétiens à définir clairement les objectifs et à trouver de quelle façon ils peuvent être atteints.

4. *Comparer les besoins.* Dans la plupart des organisations, l'activité qui consiste à comparer les besoins selon leur importance, afin de déterminer ensuite où l'on doit agir en priorité, est essentielle. Le dirigeant doit alors décider comment répartir son personnel, son temps et l'argent nécessaire. Il y parvient en demandant à ceux qui sont sous ses ordres de classer les problèmes selon leur importance.

**10** Pour résumer ce que nous venons d'apprendre concernant la manière d'estimer les besoins, nous vous conseillons de lire les phrases suivantes et d'entourer d'un cercle la lettre correspondant à celles qui sont JUSTES.

- a** Les besoins des gens sont souvent négligés par ceux qui dirigent car ils ne s'en soucient guère.
- b** Nous devons comprendre les besoins si nous voulons établir les objectifs appropriés.
- c** L'idée d'examiner et évaluer les besoins est présente dans les Ecritures.
- d** En demandant aux gens d'exprimer leurs besoins, le dirigeant se montre plus efficace dans l'accomplissement de sa tâche.
- e** Celui qui dirige doit connaître les besoins afin de pouvoir établir des priorités dans l'utilisation de son temps et de son argent.

## DIRIGER SELON DES OBJECTIFS

**Objectif 5.** *Définir le terme **objectif** tel qu'il est utilisé dans l'approche de systèmes, puis expliquer comment diriger en se servant d'objectifs.*

Nous avons vu que les besoins et les objectifs sont deux des aspects interdépendants du système de l'œuvre de Dieu. Nous devons connaître les besoins des gens afin de pouvoir les évangéliser de façon efficace et appropriée. Après avoir déterminé et clairement exposé les besoins des hommes, nous pouvons alors établir nos objectifs. Nous définirons ce mot en disant qu'il est le résultat de notre travail. A la leçon 7, nous avons vu quelle était l'importance des objectifs ; lorsque ces derniers sont considérés comme faisant partie d'un système, d'un tout, il est encore plus facile de comprendre leur importance.

Les dirigeants doivent veiller à s'occuper du travail et à le faire exécuter. En parlant de *direction selon des objectifs*, nous voulons veut dire qu'il faut d'abord reconnaître les objectifs et ensuite exécuter la tâche de manière à les atteindre. Il s'agit probablement de la façon la plus concluante d'envisager n'importe quel genre de travail. La plupart des problèmes rencontrés dans l'œuvre de Dieu proviennent du fait que ceux qui dirigent n'ont pas songé à se fixer des objectifs ou ne comprennent pas la différence entre un objectif et l'activité elle-même. Leur attention s'est portée sur la nécessité d'organiser des réunions et d'avoir des projets. Etant persuadés que ces activités servent à la gloire de Dieu, ils sont incapables de discerner si leur travail a eu autant d'effet qu'ils auraient pu le souhaiter.

Vous pouvez apprendre à *diriger selon des objectifs* en considérant votre travail ou votre organisation comme un tout, avec un but précis que vous comprendrez. Ensuite, vous et vos collaborateurs pourront établir des objectifs capables d'être atteints et mesurés.

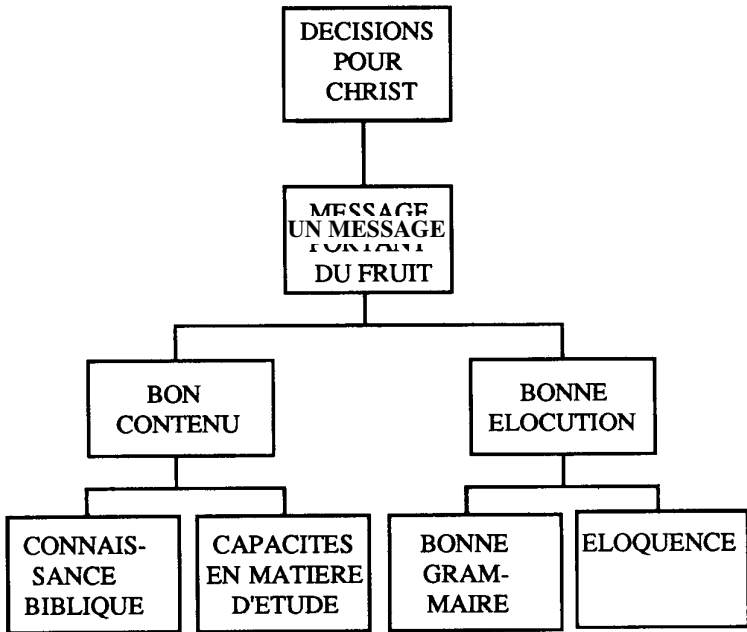
Repensez à Esther. Son objectif était le salut de son peuple, tout ce qu'elle entreprit avait pour but de l'arracher à la mort. Pour atteindre ce but suprême, elle dut parvenir d'abord à d'autres objectifs comme celui d'attirer l'attention du roi et d'obtenir son approbation.

Pensez aussi à la préparation et à la prédication d'un message. Le but ultime est de voir des hommes et des femmes se tourner vers Christ. Pour obtenir ce genre de décision, nous nous fixons l'objectif suivant : prêcher un message qui porte du fruit. Ensuite, en cherchant à y parvenir, nous choisissons avec soin le contenu du message, nous prenons soin de notre élocution. Chacun de ces points devient alors un objectif. Pour pouvoir soigner le contenu d'un message, il faut savoir comment étudier sa Bible. Cela peut également vouloir dire apprendre à se servir d'une concordance et d'un commentaire biblique. Il faut pouvoir lire, évidemment. Ensuite, pour bien s'exprimer, nous pouvons suivre un cours d'homilétique et apprendre à prêcher. Des notions de grammaire et de vocabulaire deviennent essentielles. Nous constatons que pour atteindre notre but final, nous devons d'abord atteindre un certain nombre d'objectifs intermédiaires. Un dirigeant doit comprendre tout cela et se montrer capable de l'expliquer à ses collaborateurs. Voilà ce que signifie diriger selon des objectifs.

### **Comment diriger selon des objectifs ?**

1. *Considérez les situations passées et présentes.* Etudiez attentivement l'histoire de votre organisation et voyez ce qui a été accompli dans le passé. Cherchez à évaluer en toute honnêteté l'état actuel des choses. Quelle est la mesure de votre succès ? Quels sont les aspects de l'œuvre dont la réussite est certaine et quels sont ceux qui doivent être améliorés ? Qu'aimeriez-vous pouvoir accomplir ?

2. *Fixez des objectifs réalistes.* Que pensez-vous pouvoir accomplir qui répondra aux besoins de ceux que vous désirez aider ? Laissez-vous guider par le Saint-Esprit et décidez du résultat que vous aimeriez obtenir au cours d'une période déterminée. Placez vos espoirs très haut, mais n'ayez pas peur de vous montrer réaliste. Les membres de votre groupe doivent se sentir stimulés et réaliser que votre foi est en Dieu. Cependant, si les objectifs sont impossibles à atteindre, ils se décourageront vite.




---

Comment déterminer des objectifs  
pour en atteindre d'autres plus élevés

---

3. *Veillez à ce que l'on puisse mesurer vos objectifs.* Une période limite et un moyen de mesurer les résultats doivent être fixés à l'avance. Sans cela, il sera impossible de savoir un objectif a été atteint ou pas. Dites avec précision ce qui devra être accompli à une certaine date.

4. *Assurez-vous que vos collaborateurs comprennent bien vos objectifs.* Un dirigeant doit partager sa vision et sa mission avec ceux qu'il dirige. Dans notre prochaine leçon, nous verrons que les gens sont encouragés à travailler vers les objectifs de l'organisation lorsqu'ils sont conscients de ces objectifs.

5. *Elaborez un plan capable d'atteindre vos objectifs.* Montrez à vos collaborateurs comment vous avez l'intention d'accomplir ce que vous avez prévu. Assignez à chacun des tâches précises et des responsabilités. Faites comprendre à ceux que vous dirigez qu'ils sont importants et montrez-leur quelles

sont leurs relations entre eux. Partagez vos idées, votre enthousiasme et votre foi.

6. *Prenez tout de suite la bonne direction.* On s'attend à ce qu'un dirigeant mette les choses en marche. Il ne suffit pas de prêcher et d'expliquer un plan ; il faut aussi veiller à ce qu'il y ait action et que cette dernière s'applique à la situation. Si la période d'attente, entre le moment où l'on adopte un plan et celui où l'on s'y engage, est trop longue, les gens tendent à perdre tout intérêt. Dès que vous avez établi un plan, mettez-vous au travail.

7. *Gardez l'activité dirigée vers l'objectif choisi.* Les gens ont tendance à faire constamment ce dont ils ont l'habitude, sans plus se préoccuper de la raison pour laquelle ils agissent ainsi. Le dirigeant ne doit pas se contenter d'annoncer une liste d'objectifs pour ensuite l'oublier. Il doit rappeler à chacun ce qui a été choisi et encourager les gens au travail afin d'y parvenir. Il doit susciter sans cesse une inspiration et un enthousiasme nouveaux.

8. *Veillez à ce que le résultat de tout effort soit évalué et noté.* Lorsque les résultats sont évalués, le dirigeant a l'occasion de déterminer si la procédure était appropriée, si ceux à qui la tâche a été confiée ont été bien choisis et si un objectif quelque peu différent doit être envisagé. Ne pas atteindre le but fixé ne dénote pas nécessairement un manque de consécration ou de compétence. Le dirigeant doit prendre le risque d'un jugement honnête. C'est ce qui l'assurera de voir une amélioration dans le travail et le but final atteint.

9. *Reconnaissez et récompensez ceux qui vous ont aidé à atteindre vos objectifs.* Il est bon de reconnaître une personne sur la base de son travail et non en se laissant influencer par des facteurs personnels. Ainsi, les gens considèrent l'importance d'un objectif et jouissent de la satisfaction offerte à ceux qui œuvrent en vue d'un but précis, au lieu de faire des contributions moins significatives de leurs ressources.

10. *Montrez que les objectifs personnels de ceux qui œuvrent en vue de ceux de l'institution peuvent aussi être atteints.* Dans le monde des affaires, ceux qui dirigent fournissent un effort spécial afin d'assurer à leurs travailleurs des avantages personnels ; ils cherchent d'autre part à atteindre leurs propres

objectifs en aidant la compagnie à réaliser les siens. Dans l'œuvre chrétienne, le problème n'a pas la même envergure ; tous les chrétiens authentiques poursuivent un même but fondamental. Ils s'efforcent d'être agréables à Dieu et la plupart d'entre eux désirent en outre Le servir de façon précise. La tâche du dirigeant consiste dès lors non pas à leur prouver qu'en œuvrant vers des buts institutionnels, ils en retireront un avantage personnel, mais plutôt qu'ils bénéficieront des activités de l'église auxquelles ils participeront. Les chrétiens ont besoin d'une structure, ou de plans, qui les guideront dans leur travail pour le Seigneur. C'est là l'un des aspects merveilleux de la direction selon des objectifs. Cette méthode aide le dirigeant à guider ceux qui aspirent profondément à entrer dans les sentiers de Dieu. Et les chrétiens, eux, peuvent à leur tour y discerner l'ordre, la raison et le but de leur service. En tant que dirigeant, votre plus grande récompense sera de voir qu'il est pourvu aux besoins de ceux dont vous avez la charge ; ces gens atteignent leurs propres objectifs sur le plan spirituel tout en travaillant vers un but suprême, selon le plan de Dieu.

**11** Pour définir le terme *objectif* utilisé dans l'approche systématique, nous dirons qu'il s'agit

- a) de ce que nous avons l'intention de faire.
- b) du résultat souhaité de notre travail.
- c) de l'évaluation prévue de ce que l'on obtient du système dans son ensemble.

**12** Dans votre cahier, notez deux objectifs qui conviennent particulièrement à une situation qui vous est familière.

**13** Dans votre cahier, notez deux objectifs personnels que vous pouvez atteindre tout en travaillant en vue des objectifs de votre église.

**14** Expliquez brièvement la signification de « la direction selon des objectifs ».

.....  
.....  
.....

**examen personnel**

**1** Le principe lié au leadership et qui ressort de cette déclaration de Pierre : « Seigneur, je suis prêt à aller avec toi en prison et à la mort » est le suivant :

- a) Il faut réfléchir avant de se consacrer sur le plan spirituel.
- b) Il ne faut jamais exprimer ouvertement des sentiments de loyauté.
- c) Les actes sont importants et les paroles insignifiantes.
- d) Il faut veiller à ne pas se montrer trop sûr de soi.

**2** Le second principe de leadership essentiel qui ressort de la réponse de Jésus à Pierre—« Satan vous a réclamés pour vous passer au crible comme le blé... et toi (Simon), quand tu seras revenu (à moi), affermis tes frères »—est que les expériences personnelles

- a) ne doivent jamais servir à illustrer des vérités bibliques.
- b) doivent servir à aider les autres.
- c) contribuent toujours à affaiblir l'âme, l'esprit et le corps d'une personne.
- d) qui n'engendrent aucune victoire spirituelle importante ne servent à rien.

**3** Lorsque Pierre salue les anciens en ces termes : « J'exhorte donc les anciens qui sont parmi vous, moi, ancien comme eux... », il met en évidence cette qualité de leadership importante :

- a) la compréhension des besoins des autres.
- b) l'humilité personnelle.
- c) la conscience d'un but à atteindre.
- d) la motivation au service de Dieu.

**4** On trouve également un autre principe de leadership dans l'exhortation de Pierre qui recommande aux anciens de faire paître le troupeau de Dieu. Ce troupeau, dans certaines versions, leur est « confié ». Pierre veut ainsi montrer que

- a) les gens confiés à la garde d'un dirigeant appartiennent à Dieu.
- b) les gens ressemblent à des moutons et sont incapables d'assumer la moindre responsabilité.
- c) les gens ressemblent à des enfants (ils n'ont pas le sens des responsabilités) ; ainsi, les dirigeants ont la responsabilité de faire ce qui doit être fait.
- d) lorsqu'un dirigeant se charge d'une responsabilité qu'il considère comme sacrée, sa tâche ne peut être abandonnée.

**5** Lorsque Pierre parle de l'apparition du souverain pasteur, il révèle un autre principe du leadership chrétien : S'il veut maintenir son zèle et son efficacité, le dirigeant doit

- a) veiller à plaire continuellement à son troupeau.
- b) craindre que ses efforts ne soient vraiment acceptés.
- c) prévoir davantage d'objectifs à court terme, puisqu'il ne nous reste pas beaucoup de temps sur terre.
- d) toujours être conscient du but final.

**6** Parmi les phrases suivantes, quelle est celle qui explique le mieux la signification de *l'approche systématique* d'après notre leçon ? L'approche systématique

- a) considère le processus de direction comme un procédé mécanique.
- b) est une façon ordonnée de considérer ce qui se passe au sein d'une organisation.
- c) est une façon de diminuer le travail, car on dépend davantage des ordinateurs que des hommes.
- d) comprend simplement deux aspects principaux : la création et l'évaluation des objectifs.



**7** Des études appelées *analyses de systèmes* ont été développées afin d'analyser les différents aspects d'une organisation et de voir comment ils

- a) fonctionnent et pourquoi ils ne sont pas plus efficaces encore.
- b) fonctionnent en vertu de ce que l'on y apporte, de l'évaluation et du feed-back.
- c) précisent les objectifs, déterminent les besoins à l'avance et choisissent les activités.
- d) fonctionnent en relation les uns avec les autres et en relation avec le tout.

**8** Dans *l'approche systématique*, les trois éléments principaux sont :

- a) l'apport, la procédure et le résultat.
- b) l'apport, l'évaluation des choses et le feed-back.
- c) des objectifs précisés, des besoins déterminés à l'avance et le choix des activités.
- d) des objectifs précisés, le choix des activités et l'évaluation finale.

**9** En ce qui concerne l'évaluation des *besoins*, toutes les phrases suivantes sont correctes, SAUF UNE. Laquelle ?

- a) Il est nécessaire de comprendre les besoins avant de pouvoir fixer les objectifs appropriés.
- b) Demander aux gens d'exprimer leurs besoins est une façon pour le dirigeant de se montrer plus efficace dans son travail.
- c) Un dirigeant doit discerner les besoins afin de pouvoir établir des priorités légitimes pour tout ce qui touche à l'emploi de son temps et de son argent.
- d) Les besoins des gens sont négligés parce que les dirigeants ne s'en soucient guère.

**10** Si vous deviez établir un plan destiné à déterminer des objectifs, parmi les approches suivantes, quelle est celle que vous choisiriez ?

- a) Déterminer le but final et fixer les objectifs qui permettront de l'atteindre.
- b) Déterminer le but à atteindre, prévoir les activités, les revoir, envisager les adaptations nécessaires et enfin évaluer le tout.
- c) Définir le résultat souhaité, réunir l'information nécessaire, consulter les gens, prévoir les activités et mettre le programme à exécution.
- d) Établir votre objectif, le réconcilier avec celui de l'organisation, prévoir des activités pour occuper les membres de votre groupe, revoir l'efficacité de votre plan et changer les activités selon les besoins.

**11** Faites correspondre chacune des parties du système (colonne de droit) à sa description appropriée (colonne de gauche).

- |   |                     |
|---|---------------------|
| .... <b>a</b> Ce que nous désirons obtenir de notre travail   | 1) But suprême      |
| .... <b>b</b> Le lien entre le leader et ses collaborateurs, ou entre les collaborateurs eux-mêmes    | 2) Rapports humains |
| .... <b>c</b> Mesurer les résultats   | 3) Besoins          |
| .... <b>d</b> Le but ultime de Dieu au travers de Son Eglise  | 4) Objectifs        |
| .... <b>e</b> Ce que nous faisons pour atteindre nos objectifs  | 5) Tâches           |
| .... <b>f</b> Différence entre les conditions actuelles et les objectifs que l'on cherche à atteindre | 6) Evaluation       |

**réponses aux questions de la leçon**

- 7 a** Vraie.  
**b** Vraie.  
**c** Fausse. (On parle ici d'un certain point de vue destiné à aider le dirigeant à mieux comprendre son travail. Celui-ci ne s'accomplit pas de façon mécanique, mais il est examiné avec soin selon une méthode précise.)  
**d** Vraie.  
**e** Vraie.  
**f** Vraie.
- 1 b)** Enseigne et dirige ceux qui ont des besoins particuliers.
- 8 A** vous de répondre.
- 2 a)** Semblables à des brebis affamées, les gens ont de grands besoins.
- 9** Votre réponse sera peut-être quelque peu différente de la mienne. Je vous suggère néanmoins ceci. Aucun de ces frères ne semble se soucier particulièrement de ceux auxquels le message est destiné. Le pasteur pense faire une faveur à Michel en lui demandant de prêcher. Ou il préfère se détendre pendant que le jeune homme parle à sa place. Michel, lui, se concentre tellement sur sa préparation et sur la manière de présenter son message qu'il n'envisage rien au-delà de la prédication de ce dernier. Il n'a aucun résultat précis à l'esprit.
- 3 c)** Il aime Jésus.
- 10 a** Fausse. (Les dirigeants sont souvent des gens qui se soucient des autres ; il leur arrive cependant de ne pas savoir combien il est important de découvrir quels sont les besoins avant de projeter la moindre activité.)  
**b** Vraie.  
**c** Vraie.  
**d** Vraie.  
**e** Vraie.
- 4 c)** Il veut réaliser le plan que Dieu a pour Son Eglise.

- 11** b) du résultat souhaité de notre travail.
- 5** a) 2) Compréhension des besoins d'autrui.  
b) 4) Bonne motivation.  
c) 5) Conscience du but à atteindre.  
d) 3) Le troupeau appartient à Dieu.  
e) 1) Humilité personnelle.
- 12** A vous de répondre. Voici un exemple : J'ai pour but de voir les gens de mon église acquérir une solide connaissance de la Parole de Dieu. Mon premier objectif est d'établir un programme qui permettra à chacun, du plus jeune au plus âgé, d'étudier en profondeur l'Ancien Testament sur une période de trois ans. Nous prévoirons un genre d'examen et je souhaite que les chrétiens puissent répondre au moins au 70% des questions posées. Mon second objectif est de parvenir à étudier le Nouveau Testament sur une période de deux ans. Là encore, nous organiserons une sorte d'examen dont les résultats, je l'espère, seront satisfaisants.
- 6** a) « Prends soin de mes agneaux ».  
b) « Faites paître le troupeau de Dieu ».
- 13** A vous de répondre. Les deux objectifs personnels que vous pourrez atteindre seront peut-être : 1) vous montrer plus sensible aux directions du Seigneur et aux occasions qui vous sont offertes de rendre témoignage et 2) avoir une communion plus profonde avec le Seigneur en étudiant la Bible et en priant davantage.
- 14** A vous de répondre. J'ai remarqué que, pour atteindre le but final, il faut d'abord parvenir à divers objectifs intermédiaires. Ainsi, il est nécessaire non seulement de le comprendre, mais aussi de l'expliquer à ses collaborateurs.