

Leçon 3

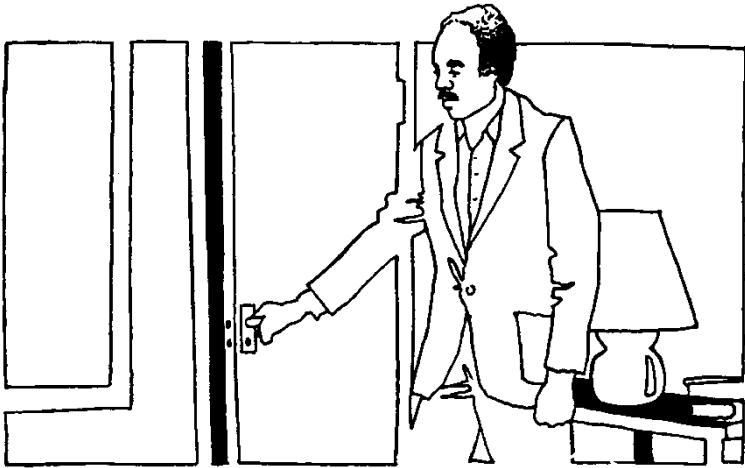
Grandir et favoriser la croissance des autres

Le pasteur Minusan fait une courte prière tout en allant ouvrir la porte. Ce matin-là, il attendait la visite du jeune Arthur qu'il avait l'intention d'engager en tant qu'assistant à mi-temps. Il pria à ce sujet, sachant que c'était là un pas décisif dans son ministère comme dans la vie du jeune homme. Il demandait au Seigneur de les aider tous deux à prendre la bonne décision.

L'église était en pleine croissance et le pasteur Minusan avait besoin d'aide. Un problème existait cependant : le jeune Arthur était un nouveau converti et ses parents n'étaient pas chrétiens. Il était jeune, parfois impulsif, capable même d'exprimer des idées totalement étrangères aux autres membres de la communauté. En outre, il ne comprenait pas pleinement le sens de toutes les coutumes et pratiques caractéristiques du corps de son église.

Le pasteur discernait cependant chez Arthur des possibilités exceptionnelles. Plus important encore, il était persuadé, comme le jeune homme d'ailleurs, que le Seigneur l'appelait et qu'Arthur pourrait se charger de quelques-unes des tâches qui s'imposaient dans l'église. Il était intelligent, fidèle dans son travail et il étudiait la Bible avec ardeur.

Malheureusement, plusieurs membres de l'église ne l'acceptaient pas encore pleinement. Peut-être était-il trop jeune. Ses antécédents étaient peut-être trop différents de ceux d'autres croyants plus âgés. « S'il te plaît, Seigneur », murmure le pasteur en ouvrant la porte, « aide-nous à prendre la bonne décision. Aide-moi à faire ce qui est juste pour le bien de ton peuple et l'accomplissement de ton plan ».



« Aide-nous à prendre la bonne décision... »

Le pasteur se trouve dans une situation complexe et, en même temps, très significative dans notre étude du leadership. Elle est liée au plan de Dieu pour le développement et la perpétuation de Son Eglise. Dans cette leçon, nous étudierons certains exemples bibliques et divers principes qui nous éclaireront à ce sujet. Nous en apprendrons aussi davantage sur notre propre croissance et notre développement en tant que dirigeants chrétiens.

plan de la leçon

Paul : un dirigeant dans le plan de Dieu
L'appel et le développement des dirigeants
Comment contribuer au développement des autres

objectifs de la leçon

Lorsque vous aurez terminé cette leçon, vous pourrez :

- Décrire les principes de leadership tels qu'ils apparaissent dans la vie de Barnabas, de Paul et de Timothée, les reconnaître et les appliquer.
- Expliquer la signification de l'appel et du développement des dirigeants.
- Décrire et appliquer certaines méthodes qui permettent de contribuer à la croissance et au développement d'ouvriers et de dirigeants chrétiens.

exercices

1. Lisez avec attention les deux épîtres à Timothée. Même si vous pensez les connaître, lisez-les d'un bout à l'autre. Ceci est essentiel si vous désirez comprendre ce que nous étudierons dans cette leçon et si vous désirez y goûter. Lisez ensuite Actes 19.
2. Etudiez l'introduction, le plan et les objectifs de la leçon, puis passez à son développement comme à l'accoutumée. Après avoir terminé, faites l'examen personnel et vérifiez vos réponses.
3. Révissez attentivement la première partie, c'est-à-dire les leçons 1 à 3. Remplissez ensuite le premier rapport de l'étudiant et envoyez-le à votre instructeur.

mots-clé

circoncision	politique	réputation
controverse	professionnel	ultime
crédibilité	psychologie	unique
Gentils	recrutement	

développement de la leçon

PAUL : UN DIRIGEANT DANS LE PLAN DE DIEU

Identifier les principes de leadership

Objectif 1. *Reconnaître les principes de direction dans les rapports entre Barnabas et Paul.*

« Et Dieu faisait des miracles extraordinaires par les mains de Paul » (Actes 19.11). Paul était un serviteur de Dieu particulier, car il avait été spécialement choisi par le Saint-Esprit qui l'avait revêtu de puissance. Et, tout aussi merveilleux que les divers incidents de sa vie, que nous considérons comme des miracles, il y a la manière dont il a été mis à part afin d'occuper une place unique dans l'histoire et dans le plan de Dieu en vue de la perpétuation de l'Eglise. Nous trouvons en cet homme un exemple excellent de la façon dont Dieu œuvre au travers des dirigeants.

Lorsque nous rencontrons Paul pour la première fois dans les Ecritures (à l'époque il s'appelait Saul), nous voyons immédiatement en lui un homme capable d'influencer les autres. Il a des idées et des objectifs. Il est prêt à œuvrer avec ardeur afin d'accomplir ses desseins. Il agit avec audace et organise le soutien de sa cause. Nous reconnaissons en lui les qualités et les traits que la plupart des gens admirent chez les dirigeants. Malheureusement, il utilisait toutes ces ressources pour lutter contre l'œuvre de Jésus (Actes 7.57—8.3 et 9.2). Nous découvrons cependant que l'énergie mal orientée de Saul n'a aucun effet sur le plan de Dieu ; c'est comme si des brindilles étaient jetées à un cuirassé.

Revenons en arrière et revoyons brièvement quel était le plan immuable de Dieu quant à la perpétuation de l'Eglise. Jésus, durant Son séjour sur la terre, a accompli des merveilles incalculables. Son acte suprême a été, évidemment, Sa mort sur la croix afin de sauver l'humanité. Après cela, nous dirons que Sa mission la plus importante a été celle de choisir et de former des dirigeants capables de continuer Son œuvre après Son retour au ciel. Il a appelé des disciples et les a enseignés. Ensuite, Il leur a donné Ses dernières instructions qui allaient devenir, à partir de ce moment-là, les instructions destinées aux chrétiens de toutes les générations à venir : « Allez, prêchez, enseignez ». Les disciples ont obéi à Jésus. Ces quelques dirigeants, remplis du Saint-Esprit, ont réussi dès le début à en influencer des centaines d'autres. L'Eglise prenait racine ; Sa marche devait se poursuivre dans les siècles à venir.

Au tout début de l'Eglise, les tâches étaient nombreuses et variées. Les Ecritures nous parlent non seulement d'activités spirituelles (comme la prédication et la guérison), mais aussi de problèmes d'organisation, de ligne de conduite à adopter, de recrutement constant et de la formation de nouveaux ouvriers. Un des dirigeants qui a aidé à réaliser plusieurs de ces activités de l'Eglise était un chrétien sage et fidèle du nom de Barnabas. Lui et d'autres se sont unis pour déterminer les besoins précis auxquels il leur fallait porter leur attention. Parmi ces divers besoins, il y avait la nécessité d'enseigner la doctrine chrétienne aux nouveaux convertis, d'aider les pauvres et de participer à l'organisation de nouvelles communautés. Les anciens ont

désigné alors, en vue de chacune des tâches, des ouvriers auxquels Dieu avait donné des aptitudes bien précises.

Parmi les nombreux besoins de l'Eglise primitive, il y en avait un qui était souvent négligé : le ministère au sein des Gentils. Nul ne semblait particulièrement équipé pour l'exercer, car les disciples comprenaient beaucoup mieux ce qui touchait à leur propre peuple, les Juifs, dont ils connaissaient les coutumes. Ces hommes n'arrivaient pas à comprendre que Dieu désirait les voir se rendre également auprès des Gentils.

Cependant, le dessein immuable de Dieu exigeait le salut de tous les hommes, quelle que soit leur race nationalité. Et que fait Dieu pour que Ses plans s'accomplissent ? Il appelle des hommes et des femmes pour leur confier des tâches précises en les guidant vers les objectifs qu'Il a lui-même fixés.

Paul était celui qui correspondait le mieux à cette position unique dans le plan de Dieu. L'intelligence, les capacités et les dons de tous genres viennent de Dieu ; avant la conversion et l'appel de Paul, le Seigneur savait déjà que cet homme avait la connaissance et les capacités requises. La conversion extraordinaire et miraculeuse de Paul était Sa manière de prouver avec une clarté absolue, à celui qui serait son serviteur comme aux dirigeants de l'Eglise, que « cet homme est pour moi un instrument de choix, afin de porter mon nom devant les nations et les rois, et devant les fils d'Israël » (Actes 9.15).

La première fois que Dieu s'adresse à Paul (à Saul), Il lui parle directement du ciel. (*Arrêtez-vous ici et relisez Actes 9.1-6.*) Ensuite, Il choisit de travailler principalement par l'intermédiaire d'autres personnes afin d'aider Paul à répondre à son nouvel appel. Dieu lui permet de s'humilier alors que les chrétiens avec lesquels il devra collaborer remettent son expérience en question et doutent de lui. En fait, sa réputation d'ennemi du Seigneur Jésus-Christ est telle que les disciples de Jérusalem refusent de le recevoir.

Pensons maintenant à Barnabas. (Lisez Actes 9.26-28.) Dieu lui avait donné des dons de leadership et cet homme avait su gagner la confiance et le respect des croyants. Il n'hésitait pas à se servir de sa position pour venir en aide aux autres. Montrant qu'il était un dirigeant stable, un chrétien pourvu de ce que nous

avons appelé « l'empathie », Barnabas est devenu l'ami et le soutien de Paul.

« N'est-ce pas là celui qui faisait jeter les chrétiens en prison ? » demandaient les chrétiens troublés. « Comment pouvons-nous lui faire confiance ? »

Mais Barnabas a présenté Paul et expliqué comment dont il avait été appelé. Il a soutenu Paul tout au long du chemin, en l'aidant à s'adapter à sa nouvelle position dans l'Eglise. L'amitié et l'aide de cet homme ont été très importantes au début du ministère de Paul.

1 Que pensez-vous de Barnabas ? Citez au moins quatre qualités de dirigeant illustrées au travers de ses actes. (Vous pouvez relire la liste de la leçon 1.)

.....

.....

.....

2 Entourez la lettre correspondant à la fin du début de phrase suivant : Dieu désirait placer Barnabas et Paul dans des positions de responsabilité, car

- a) Paul était un meilleur dirigeant que Barnabas et il prendrait un jour sa place.
- b) les différents besoins dans l'Eglise exigent différents dirigeants.
- c) Paul ne serait jamais capable d'accomplir l'œuvre de Dieu sans l'aide de Barnabas.

Nous l'avons dit précédemment : Barnabas faisait preuve d'*empathie*. Cela veut dire qu'il se mettait à la place de Paul et agissait envers lui comme envers un ami. Il faisait preuve de *stabilité* en refusant de se laisser ébranler par les craintes des autres. Il était ferme dans sa compréhension de la volonté de Dieu. Le trait peut-être le plus important de ses qualités de dirigeant, à ce moment-là, était son empressement à *partager sa position de leader*. Il n'avait pas hésité à aider un autre dirigeant. Barnabas savait que Paul occupait une place particulière dans le plan de Dieu. Il avait la sienne aussi. Les besoins différents de l'Eglise exigent différents dirigeants. (Lisez Actes 11.22-30.)

Appliquer les principes de leadership

Objectif 2. *Expliquer comment Paul est parvenu à mettre en pratique les leçons qu'il avait apprises.*

Barnabas et Paul formaient une équipe efficace. Leur ministère d'évangélisation et d'implantation d'églises nouvelles était glorieux. Barnabas continuait à s'intéresser à la formation d'autres ouvriers, et l'on voit bientôt se joindre à eux une autre personne appelée Jean ; ce garçon porte aussi le nom de Marc (Actes 12.25).

De toute évidence, Jean-Marc avait des possibilités, mais l'œuvre du ministère était difficile. Peut-être le jeune homme s'ennuyait-il de sa vie à Jérusalem, de ce qui lui était familier et, à la longue, s'est-il lassé des privations du voyage. Il a alors abandonné l'équipe d'évangélisation au cours de sa première campagne pour retourner chez lui (Actes 13.13). Un peu plus tard, nous voyons Barnabas prêt à lui pardonner et à l'inviter une nouvelle fois à voyager avec lui et Paul, mais ce dernier s'y oppose (Actes 15.36-39).

A ce moment-là, Paul semble tellement désireux de continuer l'œuvre du Seigneur qu'il n'a pas la patience de s'occuper d'un jeune homme peu consacré. Barnabas, lui, savait que, dans la plupart des cas, les desseins de Dieu s'accomplissent par l'intermédiaire des hommes. Il a tenu bon et a soutenu Jean-Marc en l'encourageant comme il l'avait fait pour Paul, à l'époque où cela était nécessaire.

Même au travers de l'incident qui a été la cause de désagrément entre Paul et Barnabas, nous voyons s'accomplir le plan de Dieu. Si Paul a rejeté Jean-Marc à ce moment-là, il a plus tard changé d'avis et l'a accepté comme collaborateur (Colossiens 4.10 ; 2 Timothée 4.11). Et, mieux encore, il s'est mis à suivre l'exemple de Barnabas en choisissant un jeune homme prometteur à enseigner et guider. Ce jeune homme s'appelait Timothée.

Depuis l'exemple de Jésus qui enseignait Ses disciples, Paul et Timothée nous offrent le meilleur exemple de la relation entre un maître et son élève. Au début, Timothée a dû être épaulé, justifié devant les Juifs, ce dont Paul avait eu besoin lui aussi (Actes 16.1-3). Son père étant grec, il n'avait jamais vécu selon la tradition juive. Il n'était pas circoncis, par exemple. Or, à ce moment-là, il y

avait dans l'Eglise des discussions interminables au sujet de la nécessité d'un tel rite. Le grand apôtre Pierre, qui avait plusieurs amis incirconcis, était vivement critiqué pour cela (Actes 11.1-3).

Face à cette situation, Paul aurait pu dire : « Je dois songer avant tout à mon ministère ». Il aurait pu s'éviter la peine de soutenir et conseiller un autre prédicateur. Mais il ne l'a pas fait. Paul savait que Dieu avait appelé Timothée ; il se trouvait cependant dans une situation où, à cause de sa jeunesse et du milieu dans lequel il avait grandi, il ne parviendrait peut-être pas à utiliser pleinement ses talents. L'apôtre s'est efforcé de lui donner des instructions que l'on pourrait formuler de la manière suivante :

Diriger est une noble tâche. Des prophéties ont été données à ton sujet, mais c'est à toi qu'il incombe de veiller à développer tes talents et à garder la foi (1 Timothée 1.18-19 ; 3.1).

Paul, tout en encourageant Timothée à respecter la Loi et les coutumes des anciens, est même allé jusqu'à le faire circoncire afin d'éviter toute controverse à son sujet. En même temps, il pouvait lui dire : « Que personne ne méprise ta jeunesse » (1 Timothée 4.12).

Riche d'un ministère dont les fruits étaient évidents, Paul n'oubliait pas qu'il était l'un des maillons d'une longue ligne d'hommes chargés de diriger et d'exécuter le plan universel de Dieu au travers de l'évangélisation. Il pouvait dire : « C'est lui qui ... nous a adressé un saint appel, non à cause de nos œuvres mais à cause de son propre dessein et de la grâce qui nous a été donnée » (2 Timothée 1.9). Cette grâce, expliquait-il, a été accordée avant le commencement des temps ; elle a été manifestée par l'apparition de notre Seigneur Jésus-Christ. « Et », ajoutait-il enfin, « c'est pour cet Evangile que j'ai été établi prédicateur, apôtre et docteur » (2 Timothée 1.8-11).

Pouvez-vous imaginer comment un grand dirigeant comme Paul, si sûr de sa position, pouvait partager ses sentiments avec autant de liberté et d'honnêteté en s'adressant à un jeune débutant dans le ministère ? *Toi aussi, tu es appelé à diriger, tu es entraîné dans le même courant du plan et de la grâce de Dieu. Voilà quel était le sens de ses paroles !* « Timothée », poursuivait-il, « garde le dépôt (Garde soigneusement ce qui t'a été confié (BNA)), ne néglige pas le don que tu as reçu. Ranime sa flamme ! Sois tout

entier à cette tâche. Que tes progrès soient évidents pour tous » (Lisez 1 Timothée 4.14-15 ; 6.20 ; 2 Timothée 1.6).

Paul ne s'arrête pas là non plus. Il continue en recommandant au jeune dirigeant de se souvenir à son tour de l'objectif suprême qui consiste à former d'autres dirigeants capables de se charger de l'œuvre de Dieu. « Et ce que tu as entendu de moi ... confie-le à des hommes fidèles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autres » (2 Timothée 2.2).

3 Voici certaines affirmations concernant Barnabas. Notez dans l'ordre chronologique la façon dont Paul a suivi le même exemple.

a Barnabas était prêt à partager son leadership avec Paul.

.....

b Barnabas a accepté Paul en le considérant comme un appelé de Dieu.

.....

c Barnabas s'est servi de sa propre influence pour soutenir Paul devant les autres.

d Barnabas a aidé Paul à se lancer dans le ministère.

.....

L'APPEL ET LE DEVELOPPEMENT DES DIRIGEANTS

Le dirigeant : expliquer son *appel* et son *développement*

Objectif 3. *Reconnaître des exemples d'appels et de développement.*

Paul parlait souvent de son appel avec une grande assurance. Il savait avoir été choisi par Dieu en vue d'un ministère particulier. Peut-être avez-vous déjà eu l'occasion d'étudier les *dons du ministère* dans d'autres cours. Dieu a donné à l'Eglise plusieurs sortes de personnes responsables chargées d'exercer un ministère d'une façon ou d'une autre. Parmi ces gens, nous citerons les prophètes, les pasteurs et les enseignants. Barnabas, nous nous en souvenons, a accepté Paul sur la base de son appel.

C'est ce qu'il a expliqué aux frères devant lesquels il a soutenu son compagnon. En le faisant, il ne se contentait pas de présenter un nouveau dirigeant plein de talents ; il donnait l'assurance qu'il reconnaissait l'appel de Dieu dans sa vie. Ainsi, cet appel a été reconnu comme le signe que Dieu revendiquait la vie de Paul ; c'était le fondement du ministère de cet homme.

Nous voyons ensuite Paul reconnaître l'appel de Dieu dans la vie de Timothée. Ce dernier, jeune dirigeant récemment « découvert », ressemblait à une tendre pousse qui devait croître et se développer afin de parvenir à maturité. Il était nécessaire de voir se manifester en lui les capacités d'un dirigeant ; il devait acquérir une connaissance spirituelle, apprendre à connaître l'homme et aussi à mûrir dans son jugement. Paul s'est par conséquent chargé de l'instruire sur le plan pratique, et il l'a fait en pensant à ses capacités de dirigeant. Pour commencer, il a déclaré que Timothée avait reçu son don au travers d'un message de Dieu (1 Timothée 4.14). L'appel divin était donc ce sur quoi Paul s'appuyait pour reconnaître les qualités de leader de Timothée.

Paul et Timothée étaient tous deux des pasteurs et des prédicateurs. Nous leur accordons une place tout à fait particulière. Qu'en est-il maintenant de ces chrétiens chargés de diverses responsabilités et qui ne sont ni prédicateurs, ni serviteurs de Dieu à plein-temps dans l'Eglise ? Ont-ils été *appelés*, eux aussi ?

Dans le plan de Dieu, il existe certainement des appels uniques. Les ouvriers sont répertoriés de manières différentes. L'église locale a besoin de pasteurs ayant reçu l'appel de Dieu et officiellement reconnus en tant que dirigeants spirituels— ce sont les bergers du troupeau. Dans la plupart des cas, ces hommes ont reçu une instruction spécialisée ; ils doivent pouvoir se consacrer entièrement et même, pour autant que cela soit possible, exclusivement au ministère de l'Évangile. Tous les membres doit les respecter, et ils doivent être consultés dans tout ce qui touche aux activités de la communauté locale.

Le ministère à plein temps mis à part, chaque chrétien authentique peut être appelé à servir d'une manière ou d'une autre. Les paroles de Paul à Timothée nous rappellent que même un travailleur doué et appelé par Dieu a besoin d'être enseigné ; il doit se développer. Ceci nous conduit à la conclusion que tous les dirigeants chrétiens ont été désignés par Dieu et qu'ils doivent croître dans l'exercice de leurs responsabilités. Si nous voulons utiliser toutes nos ressources dans l'œuvre du Seigneur, nous devons assumer les deux responsabilités suivantes :

1. Reconnaître l'importance de l'appel de Dieu dans notre vie et dans celle des autres.
2. Développer nos propres dons tout en aidant les autres à développer les leurs.

4 Vous trouverez ci-dessous quelques citations des paroles de Paul à Timothée. Notez un **1** en face de celles qui correspondent au développement du jeune homme et un **2** en face de celles qui correspondent à son appel et à sa croissance.

- | | | |
|---------------|--|---|
| a | « Exerce-toi à la piété »
(1 Timothée 4.8). | 1) Développement
2) Appel et
croissance |
| b | « Ne néglige pas le don qui est en toi » (1 Timothée 4.14). | |
| c | « Veille sur toi-même et sur ton enseignement, avec persévérance »
(1 Timothée 4.16). | |
| d | « Je te conjure ... de ne rien faire par favoritisme » (1 Timothée 5.21). | |
| e | « Garde le dépôt » ou, comme le dit BNA : « Garde soigneusement ce qui t'a été confié » (1 Timothée 6.20). | |

5 Entourez la lettre correspondant à toute bonne réponse.

- a** L'expression *appel au leadership* fait référence à l'appel qui s'adresse à tous et qui engage les chrétiens à devenir le peuple de Dieu, un peuple capable de servir.

- b** L'appel au leadership sert de base à tout dirigeant chrétien qui dit avoir été appelé à diriger.
- c** Ayant été appelé par Dieu, celui qui acquiert une position nouvelle et qui possède peut-être diverses qualités innées a en main tout ce qui est ou qui sera nécessaire à son ministère de conducteur spirituel.
- d** Le conducteur mis à part après avoir entendu l'appel de Dieu, et qui désire sincèrement être utilisé par le Seigneur, entre dans une vie où son développement sera constant tandis qu'il s'efforcera d'accomplir ce que Dieu lui réserve.
- 6** Lisez chacun des passages suivants et répondez aux questions suivantes.
- a** Ephésiens 4.11-16. Pourquoi Dieu a-t-Il accordé les dons du ministère à Son peuple ?
- b** 1 Corinthiens 12.4-11. A qui les dons sont-ils accordés ?
..... Dans quel but ?.....
- c** Romains 8.29. A quoi les croyants sont-ils prédestinés ?
.....
- d** Ephésiens 1.4, 5, 11-12. A quoi Dieu a-t-Il prédestiné les croyants ?
- e** 2 Pierre 3.18. Quel est l'ordre donné aux croyants ?
.....

Etudier le développement d'un dirigeant

Objectif 4. *Reconnaître les affirmations correctes concernant le développement du leadership.*

Pour bien comprendre l'importance d'un tel développement, il faut savoir ce que l'on entend par *leadership* et ce qui se cache derrière un tel concept. Nous savons que certains individus sont appelés par Dieu pour répondre à toutes sortes de besoins. Parmi ceux qui sont ainsi appelés et dont le Seigneur peut se servir, tous n'en sont pas pour autant des dirigeants. Ce sont néanmoins des gens remarquables, « à l'avant-scène », dirons-nous. Nous citerons parmi eux les prophètes, comme Esaïe et Jean-Baptiste. Ils influencent beaucoup de personnes et donnent gloire à Dieu. Leur ministère principal consiste à communiquer la Parole de Dieu plutôt qu'à travailler avec d'autres.

Certains de ces personnages à l'avant de la scène ressemblent davantage à des acteurs ou à des « étoiles ». Ils sont profondément admirés. Ils exercent souvent une grande influence et se montrent utiles dans l'œuvre du Seigneur. Cependant, la plupart du temps, leur taux de popularité diminue et ils ne laissent derrière eux que peu de choses, ayant attiré trop d'attention sur eux-mêmes. Souvent, ces hommes oublient d'en former d'autres capables de continuer leur travail, ce qui fait qu'après avoir établi une œuvre, ils n'en obtiennent rien, car une grande partie de cette dernière disparaît.

Parmi ceux qui sont ainsi en première ligne, nous citerons également les « patrons » ou les surveillants. Pour eux, ce qui compte c'est l'accomplissement de la tâche. Ils s'attendent à ce que les autres leur obéissent parce qu'ils sont à la tête de l'opération. Ils contribuent souvent à atteindre des objectifs précis et à faire en sorte que le travail soit effectué. Ceux qui sont sous leurs ordres sont cependant malheureux ; ils ne s'intéressent guère à ce qu'ils font et ne développent aucun talent capable de les entraîner vers un but plus élevé.

Si vous désirez être un véritable dirigeant, votre don le meilleur consiste certainement à aimer et à respecter les autres ; vous devez être empreint du désir de travailler à leurs côtés au service du Seigneur. Vous remarquerez, en lisant les lettres de Paul, que ce dernier s'adresse à Timothée en se plaçant à deux niveaux différents. Dans la première phrase, il lui donne des instructions relatives à sa vie et à sa conduite. Dans la seconde, il lui indique ce qu'il doit enseigner à d'autres. Il prouve ainsi à ce jeune homme, comme à tous ceux d'entre nous qui lisons ces textes, qu'un dirigeant est sans cesse conscient de la tâche et des gens. Il apprend constamment et il croît en aidant les autres à en faire de même.

Exemples tirés des lettres de Paul

- | | |
|--------------------------|---|
| Timothée, apprend à : | T'exercer à la piété. |
| Timothée, enseigne que : | La piété est utile dans la vie présente et celle à venir. |
| Timothée, apprend à : | Devenir un modèle pour les fidèles, en paroles, en conduite, en amour, en foi et en pureté. |
| Timothée, enseigne que : | L'évêque doit être |

- irréprochable. Si quelqu'un ne sait pas diriger sa propre maison, comment prendra-t-il soin de l'Eglise de Dieu ?
- Timothée, apprends à : T'éloigner des discours profanes.
- Timothée, enseigne aux autres : A ne pas avoir un intérêt malsain pour ce qui est sujet à controverse ou à friction. Toute calomnie doit être évitée.
- Timothée, apprends à : Ne pas réprimander durement un vieillard, mais à l'exhorter comme un père. Traite les jeunes gens comme des frères, les femmes âgées comme des mères.
- Timothée, enseigne aux autres : A mettre leur religion en pratique en prenant soin de leur propre famille.

Ces quelques exemples démontrent la signification de la vérité selon laquelle un bon dirigeant n'est jamais trop loin de ceux qu'il dirige. La meilleure façon de développer nos propres facultés est de nous mettre sans tarder à en aider d'autres à développer les leurs. Il n'était pas demandé à Timothée de subir une formation complète qui lui permettrait, à un moment donné, de devenir un dirigeant capable de prendre les autres en charge. Le jeune homme a dû adopter cette idée merveilleuse : les bons dirigeants doivent constamment se laisser enseigner et ils continuent à se sentir concernés par la vie de leur prochain.

7 Entourez la lettre correspondant à toute phrase EXACTE. Corrigez ensuite les phrases qui sont fausses.

- a** La popularité et le leadership sont deux choses semblables.
.....
- b** Les bons dirigeants respectent les capacités des autres.
.....
- c** Un dirigeant doit voir ses propres dons se développer entièrement avant de pouvoir aider les autres.
.....

- d** Le style de leadership de Paul était similaire à celui d'un patron.
.....
- e** Il existe de grands personnages influents qui pourtant ne sont pas de véritables dirigeants.
.....

COMMENT CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DES AUTRES

Objectif 5. *Reconnaître les exemples des méthodes utilisés par les dirigeants qui désirent aider les autres à développer leurs dons et leurs capacités.*

Revenez à la première page de votre leçon, et voyez une fois encore quelle est la situation entre le pasteur Minusan et le jeune Arthur. Cette illustration est donnée afin de nous rappeler que ce que nous pouvons tirer des exemples de Barnabas, de Paul et de Timothée est important pour les dirigeants aujourd'hui. Dieu est encore à l'œuvre au travers de ces hommes qui, après avoir reçu son appel, se développent en accord avec les Ecritures. Lorsque la tâche s'intensifie, les dirigeants comme le pasteur Minusan voient la nécessité de s'entourer de collaborateurs. Les chrétiens consacrés comme Arthur sentent la main de Dieu sur leur vie et souhaitent accepter de nouvelles responsabilités.

Alors que l'œuvre du Seigneur progresse, des besoins se manifestent et de nouveaux dirigeants capables d'occuper des positions appropriées sont nécessaires. Les frères les plus mûrs et les plus expérimentés doivent savoir comment recruter et former des dirigeants plus jeunes. Les jeunes chrétiens et ceux qui commencent à se charger de rôles importants doivent accepter de se laisser guider et diriger. Quelle que soit votre position en ce moment, il est nécessaire de comprendre le rôle joué par le pasteur Minusan et par Arthur.

En tant que dirigeant, votre but le plus important est probablement celui qui consiste à former des qualités de dirigeant chez les autres. Imaginez par exemple que vous êtes responsable de la jeunesse ; vous serez appelé à aider les membres de votre groupe

en leur montrant comment assumer leurs responsabilités au sein de leur famille, à l'école et dans l'église. Si vous êtes à la tête du groupe d'hommes, vous devrez former des dirigeants de famille et des frères capables de diriger dans leur travail. Tout chrétien a besoin d'une formation quelconque au leadership.

8 L'Écriture enseigne que les dirigeants chrétiens doivent

- a) être plus âgés que ceux qu'ils dirigent.
- b) être appelés au ministère pastoral.
- c) se respecter et s'aider mutuellement.
- d) éviter de désirer des rôles prépondérants.

9 Les dirigeants efficaces reconnaissent la nécessité de former des responsables plus jeunes. Consacrés à leur tâche, ils recrutent souvent de futurs dirigeants et

- a) les envoient dans des écoles de formation.
- b) les évaluent et les observent attentivement au cours de plusieurs années.
- c) se chargent personnellement de leur formation sur place.
- d) leur donnent de nombreuses responsabilités.

Comment favoriser le développement des autres ?

Objectif 6. *Reconnaître les principes efficaces du leadership.*

Les premiers livres modernes sur le leadership ont été écrits par des gens dont l'intérêt reposait sur des objectifs commerciaux et une production industrielle. Ces livres donnent toutes sortes d'instructions sur la façon d'encourager les hommes à travailler selon la volonté d'un dirigeant ou d'un « patron ». Les dirigeants chrétiens ont lu certains de ces ouvrages et ont commencé à utiliser plusieurs des méthodes recommandées. Dans la plupart des premières études faites sur le leadership, l'accent était placé sur les méthodes de persuasion. Les dirigeants chrétiens, soucieux de prouver leur efficacité et leur utilité dans l'œuvre du Seigneur, désiraient savoir comment établir le contrôle et l'autorité. Ils désiraient motiver les gens—les encourager à travailler vers des objectifs qu'ils jugeaient importants.

Plus récemment, les dirigeants dans le secteur du commerce et de l'industrie, ainsi que ceux au sein du gouvernement et dans

l'enseignement, ont dû reconnaître que leurs méthodes n'étaient pas toujours à la hauteur. Ils ont donc annoncé la découverte de nouvelles et meilleures techniques. Le chrétien ne devrait pas être surpris de s'apercevoir que ces « nouvelles » idées sont semblables à celles adoptées par les plus grands serviteurs de Dieu et décrites dans la Bible.

L'auteur de ce manuel, après avoir commencé à rédiger ce cours, a eu l'occasion d'assister à un colloque de deux heures durant lesquelles un expert célèbre a présenté la notion de leadership. Cet homme a pris soin d'utiliser tous les termes modernes pour parler de psychologie et de direction. Il a décrit des dizaines de situations et de problèmes différents. Nous attendions avec impatience qu'il nous apprenne quelque découverte nouvelle, mais soudain, la source de ses belles paroles s'est trouvée à sec.

« Et bien », nous dit-il, « à la suite de recherches approfondies, nous sommes parvenus à la conclusion qu'il existe un seul genre de méthode vraiment fondamental et dont l'efficacité soit constante. Cette méthode se base sur l'idée qu'il est nécessaire de s'intéresser aux autres ». *Savoir s'intéresser aux autres !* Nous n'avions pas besoin de payer un droit d'entrée et d'écouter le verbiage d'un professeur pour apprendre cela ! Nous l'avons découvert en étudiant la Bible. Pourquoi nous est-il parfois si difficile, à nous chrétiens, d'accepter que toute vérité est celle de Dieu ? En dehors du fondement établi par les Ecritures, nous ne pouvons trouver aucune sagesse, aucune méthode positive dont les résultats soient évidents, lorsque nous travaillons avec les autres.

10 Entourez la lettre correspondant à toute réponse EXACTE.

- a** Les premiers livres sur le leadership insistent sur l'importance de motiver les gens à se soumettre à la volonté d'un patron.
- b** Ceux qui sont persuadés d'atteindre les objectifs dont l'importance est reconnue par leurs dirigeants réussiront.
- c** Des études plus récentes sur le leadership indiquent que la seule méthode de leadership qui soit fondamentale et constamment efficace est celle qui consiste à s'intéresser aux gens.
- d** Lorsque les dirigeants se préoccupent suffisamment de la tâche à remplir et des besoins des autres, ils partagent leur

fardeau avec d'autres responsables, choisis précisément parmi les mêmes individus, et ils découvrent alors que leur tâche est allégée, que les objectifs sont atteints et que les besoins de chacun sont satisfaits (c'est également ce que Moïse a appris).

Etudions à présent certains des principes énoncés dans les meilleurs écrits professionnels sur le leadership. Nous découvrirons que chacun d'entre eux est compatible avec l'enseignement et le comportement de Barnabas et de Paul.

Soyez conscients des talents et des aptitudes de ceux que vous cherchez à diriger. Dans le cas d'un dirigeant chrétien, cela comprend la reconnaissance de l'appel et des dons de Dieu dans la vie qu'une autre personne.

Acceptez les caractéristiques de chacun, aussi différentes soient-elles. Ne croyez pas que toute différence constitue un problème à éliminer. Souvenez-vous que les antécédents différents de Paul et Timothée ont été acceptés et sont devenus des atouts dans l'œuvre du Seigneur.

Aidez les gens à adapter leurs différences de qualité à la situation. Offrez-leur votre soutien afin qu'ils se sentent acceptés parmi ceux avec lesquels ils travaillent. Permettez-leur de discerner les besoins auxquels ils peuvent répondre. Pensez à ce que disait Paul en affirmant qu'il était heureux d'occuper la place unique d'apôtre des Gentils.

Aidez les autres à comprendre exactement ce que l'on attend d'eux. Expliquez et interprétez les attitudes et les comportements appropriés à chaque situation, afin que chacun ait la chance de s'adapter. Faites connaître les raisons de vos actes et de vos exigences. Aidez les nouveaux à s'habituer au cadre, à l'histoire et aux habitudes particulières d'un certain groupe. Souvenez-vous de la façon dont Paul le faisait lui-même dans ses lettres à Timothée, rappelant ainsi au jeune homme son passé et le préparant à l'avenir ; il lui donnait aussi des instructions et une formation précises.

Permettez à vos collaborateurs de savoir que vous vous souciez d'eux, pas seulement en tant qu'ouvriers, mais aussi en

tant qu'individus. Se soucier de quelqu'un n'est pas une chose superficielle ; c'est une attitude authentique, exprimée en actes et en paroles.

Exprimez votre appréciation face à un travail bien fait. Un avertissement s'impose. Votre mot d'appréciation ne doit pas être personnel. Ne dites jamais dans le cas particulier : « Je vous aime beaucoup. Vous m'êtes sympathique ». Pendant quelques instants, la personne éprouverait un sentiment agréable mais cela ne l'aiderait guère dans le développement de ses talents et de ses dons. Vous devez déterminer avec précision les capacités et la contribution d'une personne. Les gens ont besoin d'être appréciés et reconnus pour ce qu'ils font réellement. Les paroles les plus profitables ressembleront à celles-ci : « Le programme que vous avez préparé était excellent. Il répondait à un besoin réel ».

Reconnaissez que le développement des autres contribue à votre propre réussite. L'œuvre de Dieu n'offre aucune place à la concurrence. Lorsqu'un dirigeant a peur de favoriser la croissance d'un autre, sa position s'en trouve affaiblie. Ce n'est pas en faisant preuve d'une assurance autoritaire que les dirigeants développeront leur crédibilité avec les autres ni la confiance en eux ou en Dieu. Les sentiments que nous éprouvons à l'égard de nous-mêmes, l'idée de notre propre personne, tout cela est important aussi longtemps que nous reconnaissons être les serviteurs de notre Seigneur. Selon les experts, cette idée du moi résulte de la façon dont les autres se comportent à notre égard. Pour le chrétien, la meilleure manière d'avoir une idée de sa propre personne est d'aider quelqu'un d'autre à se former une opinion de lui-même et à réaliser qu'il est important dans l'œuvre du Seigneur. Un dirigeant étend son influence et prouve son efficacité en aidant les autres et en s'entourant de collaborateurs compétents. S'il éprouve un sentiment d'insécurité dans sa position, s'il néglige de reconnaître la contribution des autres, il s'affaiblira.

Partagez autant que possible l'idée des objectifs à atteindre et des décisions à prendre. Au lieu de pousser les autres à œuvrer en direction du but que vous avez vous-même fixé, dites-leur que ce même but est aussi le leur. Ne vous contentez pas de l'annoncer évidemment. Montrez avec clarté que vous ne tenez pas à être aidé

dans votre ministère, mais que vous êtes en présence de frères et sœurs avec un ministère et des objectifs identiques aux vôtres. Vous n'arriverez au but que si vos collaborateurs arrivent au leur. Nous avons là le principe fondamental lorsque nous travaillons dans un corps uni. Les dirigeants chrétiens qui s'attendent à prendre toutes les décisions et à se faire aider dans leur ministère connaissent inévitablement l'échec. Le succès est réservé à ceux dont les collaborateurs sont invités à partager les décisions. Ces hommes ne disent pas : « Travaillez pour moi », mais « Travaillons ensemble pour le Seigneur ».

Aidez les gens à développer en eux le goût de l'ordre et de la discipline. La plupart des individus travaillent beaucoup mieux s'ils reçoivent des directions précises et œuvrent selon des plans qu'ils comprennent. Des règles sévères ne favoriseront pas la réussite ; seule une structure appropriée y parviendra. Un bon dirigeant sait comment anticiper les choses ; il fixe des limites et des normes, organise ses collaborateurs, coordonne leur travail et leur matériel. Dans notre prochaine leçon, nous étudierons comment planifier, coordonner et organiser les choses.

Sujets de méditation et d'analyse personnelle. Quels sont les dons et les talents que vous pensez avoir reçus du Seigneur ? Considérez-vous ce cours comme un pas de plus dans le développement de ces talents ? Qu'avez-vous retiré des exemples bibliques cités dans ce chapitre et destinés à favoriser votre croissance sur le plan personnel et dans votre rôle de dirigeant ? Savez-vous comment vous pourrez vous servir de telles connaissances pour aider quelqu'un d'autre ?

- 11** Entourez la lettre correspondant à toute réponse EXACTE.
- a** Pour être vraiment efficace, le dirigeant doit reconnaître la richesse des talents et des capacités au sein de son groupe.
 - b** Un aspect de la responsabilité du dirigeant est celui de la nécessité d'adapter les qualités de chacun aux différentes situations afin d'accomplir les tâches et de répondre aux divers besoins.
 - c** Si vous dites continuellement aux autres que vous les aimez, vous n'avez guère besoin de leur communiquer vos méthodes ou vos objectifs. Ils comprendront.

d En exprimant votre appréciation à quelqu'un ou en reconnaissant sa contribution, vous devez veiller à ce que le message soit absolument personnel et non « officiel » ou simplement en rapport avec le travail accompli.

12 Lorsque les dirigeants cherchent à développer les qualités de leadership chez les autres, ils doivent être conscients de plusieurs choses. Lesquelles ?

- a) S'ils cherchent à développer les talents des autres, leur propre influence diminuera forcément.
- b) Un dirigeant parviendra à avoir une autorité à long terme s'il ignore les contributions et les suggestions des autres.
- c) Un conducteur aura de la crédibilité aux yeux des autres s'il se montre sûr de lui et autoritaire.
- d) Celui qui cherche à aider quelqu'un d'autre à se former une saine opinion de lui-même parviendra, lui aussi, à avoir une bonne idée de sa propre personne.

13 Parmi les principes suivants, tous sont efficaces A L'EXCEPTION d'un seul. Lequel ?

- a) Un bon dirigeant doit mettre sur pied un plan, établir des normes, fixer des limites, organiser et répartir sagement les ressources qui sont à sa disposition.
- b) Le dirigeant donne des directions claires, communique des instructions avec efficacité et suit un plan.
- c) Le dirigeant qui choisit de prendre toutes les décisions, d'assumer seul toutes les responsabilités et de faire avancer un « navire où la discipline est sévère » sera pour les autres une source d'inspiration par son attitude désintéressée.
- d) Un dirigeant sage invitera les autres à prendre part au processus de prise de décisions et les incitera à considérer l'objectif non pas comme le *sien* uniquement, mais comme le *leur*.

examen personnel

1 En tant que dirigeant accepté et respecté, Barnabas démontrait un principe important : il se servait de l'influence due à sa position pour

- a) obtenir l'approbation apostolique dans des questions ou une ligne de conduite qu'il favorisait particulièrement.
- b) contribuer à développer les capacités des autres.
- c) obtenir une place prédominante à l'intention des membres de sa famille.
- d) s'assurer de ne jamais perdre son prestige et sa puissance.

2 Le fait que Paul et Barnabas étaient très différents l'un de l'autre illustre un autre principe de leadership :

- a) La nécessité impose des limites à l'efficacité de n'importe quel dirigeant.
- b) Les dirigeants encore jeunes, dont l'avantage est d'avoir subi une formation plus complète, deviennent naturellement de meilleurs dirigeants.
- c) Dans l'Eglise, les besoins différents exigent différents styles de direction.
- d) Il est nécessaire de former un grand nombre de dirigeants si nous voulons obtenir des hommes de valeur.

3 Au cours de l'incident où Jean-Marc est rejeté, nous voyons que dès le début de sa carrière, Paul s'intéressait principalement à la tâche qui était devant lui. Barnabas reconnaissait plutôt que la clé d'une réussite à long terme dans le ministère reposait dans le développement

- a) d'une politique personnelle moins exigeante.
- b) de dirigeants bien formés et capables de multiplier le succès du formateur.
- c) d'équipes missionnaires d'hommes comme lui qui croyaient que les exigences du service chrétien devraient être moins rigides.
- d) de personnalités qui ne se sentent pas menacées par des dirigeants plus jeunes.

4 Quelle est, parmi les phrases suivantes, celle qui décrit le mieux le style adopté par Jésus, Barnabas et Paul dans la notion de leadership ?

- a) Le dirigeant instruit, conseille personnellement, donne l'occasion d'observer le maître et d'appliquer ensuite les leçons reçues ; il vérifie les résultats et assigne les tâches.
- b) Le dirigeant donne la possibilité de s'instruire en observant et en se formant au travail.
- c) Il instruit constamment dans tout ce qui touche à la doctrine et à la notion de leadership ; il donne des cours de morale, envoie les autres au service de Dieu et abandonne les résultats au Seigneur.
- d) Il choisit ceux qui évoluent dans un milieu spirituel et qui ont reçu une instruction selon les règles ; il les garde à ses côtés pendant une courte période, leur confie des ministères et revoit, lorsque cela est possible, ce qu'ils ont accompli.

5 En parlant de la méthode de leadership de Paul, on peut dire que cet homme

- a) encourageait chacun à travailler en vue d'une position prédominante ; chacun devait ensuite prendre l'initiative de commencer.
- b) surveillait avec attention ceux qui avaient des aptitudes dans ce domaine et les aidait à prendre le départ, s'ils avaient reçu un appel.
- c) laissait à ceux qui avaient été appelés l'initiative de répondre à Dieu.
- d) ne s'est vraiment intéressé à la formation de frères responsables que beaucoup plus tard.

6 Si l'on veut interpréter l'idée de l'appel et du développement d'un dirigeant, on peut dire que

- a) l'appel est plus important que le développement.
- b) la formation n'a pas plus d'importance que l'appel de Dieu.
- c) le leadership est autant la responsabilité de Dieu que celle des hommes.
- d) après avoir reçu son « appel », un homme acquiert le droit de diriger ; par son développement, il a ensuite les capacités qui assure sa réussite.

7 En reconnaissant que les dirigeants chrétiens sont appelés à la position qui est la leur par un acte souverain de Dieu, les autres chrétiens chargés de responsabilités et le reste du corps de Christ doivent répondre en

- a) encourageant ces hommes à s'engager pour accomplir ce à quoi ils ont été appelés.
- b) organisant pour ces hommes des classes de formation au leadership et à la gestion.
- c) prévoyant à la fois l'endroit et l'environnement où de telles capacités peuvent être développées et exercées sous la direction de conducteurs spirituels expérimentés.
- d) envoyant ces hommes dans des écoles où ils apprendront l'art de diriger les autres.

8 Le question de *l'appel et du développement* nous conduit à conclure que si nous sommes appelés à nous servir de toutes nos ressources dans l'œuvre du Seigneur, nous devons reconnaître l'importance de l'appel de Dieu dans notre vie et

- a) développer ainsi nos propres dons.
- b) dans la vie des autres, en aidant ces derniers à développer les leurs.
- c) contribuer à son accomplissement en servant les autres et en les aidant à développer leurs dons.
- d) dans la vie des autres, en développant nos dons et en aidant les autres à en faire de même.

9 Parmi les phrases suivantes, quelle est celle qui décrit avec le plus de précision la différence entre ceux qui, à l'avant-scène, sont de vrais dirigeants et ceux qui ne le sont pas ?

- a) Ceux qui, semblables à des acteurs, cherchent à jouer un rôle, sont portés sur eux-mêmes et cherchent rarement à continuer leur travail.
- b) Les patrons sont des gens orientés vers la tâche, sans vraiment se soucier des sentiments et des besoins d'autrui.
- c) Les dirigeants authentiques sont orientés à la fois sur la tâche et sur les gens ; ils cherchent à grandir et travaillent en vue de la croissance des autres.
- d) a) et c).
- e) a), b) et c).

10 Les premiers livres modernes sur le leadership soulignaient tous à quel point il est important de persuader les gens de se soumettre à la volonté d'un patron et de parvenir à ses objectifs. Plus récemment, les experts sont parvenus à la conclusion que de telles méthodes

- a) étaient d'une grande efficacité et produisaient des résultats favorables.
- b) n'aboutissaient pas à des résultats satisfaisants.
- c) ne produisaient aucun effet.
- d) auraient peut-être eu de l'effet au cours d'une période antérieure.

11 Les études actuelles prouvent que la seule méthode de leadership à la fois fondamentale et efficace est celle qui

- a) limite le leadership à la volonté de la majorité.
- b) souligne la nature coopérative des dirigeants.
- c) repose sur des prémisses d'autorité.
- d) est basée sur l'attention que l'on porte aux autres.

12 Toutes les phrases suivantes, sauf une, sont tirées des meilleurs ouvrages professionnels sur le leadership. Quelle est celle qui NE l'est PAS ?

- a) « Soyez conscient des talents et des capacités de ceux que vous dirigez ».
- b) « Sachez accepter les différences entre individus ».
- c) « Aidez les gens à comprendre exactement ce que l'on attend d'eux et ce qui est exigé d'eux ».
- d) « Aidez les gens à adapter leurs différentes qualités à la situation dans laquelle ils se trouvent ».
- e) « Prenez vous-mêmes toutes les décisions et cachez les problèmes à ceux que vous dirigez ».

13 Jean craint de former de nouveaux responsables car, après s'être déjà adonné à une tâche semblable, il a remarqué que l'attention ne se portait plus sur lui mais sur les autres. Quel est, parmi les principes énoncés ci-dessous, celui que Jean doit adopter s'il veut aborder sa tâche de manière plus positive ?

- a) Laissez les gens se rendre compte que vous vous intéressez à eux en tant qu'individus.
- b) Reconnaissez que le développement des autres favorise votre propre réussite.
- c) Pour autant que ce soit possible, partagez les décisions qui doivent être prises et vos objectifs.
- d) Aidez les gens à adapter leurs qualités différentes à la situation dans laquelle ils se trouvent.

14 Un dirigeant voit son influence et sa propre réussite augmenter lorsqu'il

- a) aide les autres et s'entoure de collaborateurs compétents.
- b) parvient à terminer les travaux selon un horaire prévu, et cela en dirigeant les autres de main ferme et en les surveillant de près.
- c) se charge de la plus grande partie de la tâche en ne confiant à ses collaborateurs que les travaux de moindre importance.
- d) s'entend bien avec les autres mais garde le privilège de prendre seul les décisions qui s'imposent.

15 En ce qui concerne les objectifs et les décisions à prendre, la meilleure politique consiste à

- a) s'efforcer d'encourager les autres à travailler selon votre objectif.
- b) cacher votre objectif en disant qu'il s'agit d'un « ministère ».
- c) vous présenter comme quelqu'un qui s'intéresse aux autres pour dire ensuite : « Venez travailler pour moi ».
- d) partager les objectifs et les décisions à prendre afin de pouvoir dire en toute sincérité : « C'est là notre œuvre ».

Avant de continuer votre cours en passant à la leçon 4, remplissez le rapport de l'étudiant qui porte sur cette première partie et envoyez-le ensuite à votre instructeur.

réponses aux questions de la leçon

- 7 a** Fausse (Les hommes populaires ne sont pas toujours de bons dirigeants.)
- b** Vraie.
- c** Fausse. (Un bon dirigeant continue à apprendre et à se développer.)
- d** Fausse. (Le style de Paul était celui d'un enseignant.)
- e** Vraie.
- 1** Peut-être avez-vous parlé de l'empathie, de sa stabilité sur le plan des émotions, de ses aptitudes à partager le rôle de dirigeant et enfin de son sentiment d'appartenir à un groupe. Mais peut-être avez-vous préféré d'autres traits mentionnés au cours de la leçon 1.
- 8 c)** se respecter et s'aider mutuellement.
- 2 b)** les différents besoins dans l'Eglise exigent différents dirigeants.
- 9 c)** se chargent personnellement de leur formation sur place.
- 3 a** Paul a pris le temps de façonner Timothée en vue de son rôle de dirigeant. Il reconnaissait l'appel de Dieu dans la vie du jeune homme.
- b** Paul mentionne l'appel qu'a reçu Timothée dans l'une de ses lettres (1 Timothée 4.14).
- c** Paul présentait Timothée aux Romains comme son collaborateur (Romains 16.21). Il affirmait aussi, en s'adressant aux Corinthiens, que Timothée travaillait comme lui à l'œuvre du Seigneur (1 Corinthiens 16.10).
- d** Paul reconnaissait chez Timothée toutes les qualités d'un dirigeant. Il a par conséquent intégré le jeune homme à son équipe d'évangélisation et s'est mis à développer ses aptitudes (Actes 16.1-3).
- 10 a** Vraie.
- b** Fausse.
- c** Vraie.
- d** Vraie.

- 4 a** 1) Développement.
b 2) Appel et croissance.
c 1) Développement
d 1) Développement.
e 2) Appel et croissance.
- 11 a** Vraie.
b Vraie.
c Fausse.
d Fausse.
- 5 a** Fausse.
b Vraie.
c Fausse.
d Vraie.
- 12 d)** Celui qui cherche à aider quelqu'un d'autre à se former une saine opinion de lui-même parviendra, lui aussi, à avoir une bonne idée de sa propre personne.
- 6 a** Il leur a distribué ces dons afin de les préparer à l'œuvre du service pour leur permettre de mûrir sur le plan spirituel.
b Les dons sont accordés à chaque croyant pour le bien de tous.
c Ils sont prédestinés à être semblables à l'image de son Fils, c'est-à-dire à mûrir sur le plan spirituel.
d Il les a élus afin qu'ils soient saints et sans défaut devant Lui, pour célébrer la grâce de Sa gloire.
e Il leur est demandé de croître en la grâce et la connaissance du Seigneur Jésus-Christ—en un mot, de mûrir spirituellement. Il est évident que l'objectif de Dieu est de voir Ses enfants mûrir et produire du fruit. Tout cela ne peut se produire que sous l'influence de ceux qui dirigent avec sagesse et dans le cadre des ministères du corps tout entier. Jean 15.1-8, 2 Pierre 3.18 et d'autres versets encore montrent que la croissance et le développement sont considérés comme deux éléments d'une vie spirituelle normale.
- 13 c)** Le dirigeant qui choisit de prendre toutes les décisions, d'assumer seul toutes les responsabilités et de faire avancer un « navire où la discipline est sévère » sera pour les autres une source d'inspiration par son attitude désintéressée.

PARTIE 2

DES TACHES

**Le travail des dirigeants
spirituels et leur façon
de diriger les autres**

