

## Développement de Leader Indigène

Dans la dernière décennie ou environs, il y a eu une réalisation croissante dans l'église autour du monde – surtout dans le domaine de la croissance rapide de l'église – du besoin de bâtir les leaders. En réponse, il y a eu une croissance continue des « ministères de développement de leaders. » Mais, que fait exactement un « ministère de développement de leaders ? »

Il y a essentiellement trois grandes approches qu'un ministère de développement de leaders peut prendre en travaillant avec les églises indigènes:

### 1. L'APPROCHE « 4P »

*Nous viendrons et nous formerons vos leaders pour vous, utilisant notre programme, nos enseignants, nos fonds et nous vous donnerons notre diplômes à la fin.*

Cette méthode « nous devons le faire pour vous » est en grande partie le reste de la pensée des anciennes missions colonialistes.

C'est l'approche « 4P ». L'offre Des étrangers :

- Le Programme.
- Les Personnes (les enseignants).
- La Provision (le financement).
- Le Prestige (le diplôme à la fin).

Dans certaines situations, ceci pourrait être la meilleure approche. Par exemple, s'il n'y a absolument pas de leaders existants, la seule option pourrait être que les étrangers les bâtissent.

Cependant, cette approche n'est pas la meilleure activité à long-terme. Manifestement, il n'y a pas un niveau élevé de contextualisation ou de propriété indigène dans cette méthode. De plus, il est condescendant et dénigrant (rabaissant) envers la capacité des leaders nationaux et les églises pour bâtir leurs leaders.

De plus, cette approche présuppose que les étrangers (avec leurs connaissances inévitablement limitées de la culture, de l'histoire et du contexte locale) *peuvent* bâtir efficacement les leaders indigènes – une affirmation plutôt courageuse !

Lorsque cette approche est utilisée, on parle souvent du ministère étranger de se « supprimer progressivement » ou de « passer le bâton » de responsabilité aux leaders indigènes. Ceci se produit rarement, cependant, puisque les leaders indigènes ont appris à être des récipiends passifs de la charité externe. Si les étrangers cessent de faire le travail, tristement, la chose très souvent s'écroule entièrement.

### 2. L'APPROCHE « FORMER LE FORMATEUR »

*Nous viendrons vous montrer comment former. Nous vous formerons et puis vous utiliserez les mêmes*

*matériels et les mêmes procédures et vous formerez les autres, qui feront aussi de même avec les autres, etc.*

Il pourrait également y avoir une certaine quantité d'accoutumances qui est décrit comme la « contextualisation. »

L'approche « Former le Formateur » est actuellement en vogue.

L'idée de base est : « Nous vous montrerons comment le faire, » vous donnant les matériels à utiliser, et puis vous le ferrez (à notre façon). »

Cette approche possède un niveau un peu plus élevé de propriété indigène que l'approche précédente puisqu'elle implique les leaders nationaux eux-mêmes qui suivent la formation en cours.

Cette approche pourrait être appropriée lorsqu'on a besoin d'un niveau élevé de formation spécialisée.

Cependant, cette méthode possède des faiblesses importantes :

1. La formation n'est pas profondément contextualisée, puisqu'il est demandé du leader national par l'étranger, plus ou moins, d'utiliser ses matériels et d'entreprendre la formation « à sa façon. »
2. A cause de la « loi des réapprenant décroissants, » l'efficacité de la formation décroît, souvent rapidement et dramatiquement, avec chaque personne qui suit qui « traverse. »
3. Le programme n'est véritablement jamais accaparé par les nationaux. Il sera toujours vu comme un programme « étranger » (qui, bien sûr, lès). Typiquement, de tels programmes ne sont utilisés que pour un temps, peut-être plusieurs années, mais après tout tombent dans l'abandon, parce qu'ils ne rencontrent pas vraiment les besoins locaux, et sont remplacés par le dernier programme à venir.
4. Le programme ne peut pas être adapté pour rejoindre les besoins locaux ; il ne peut non plus être changé en réponse au changement de l'environnement de ministère. Les leaders n'ont pas été enseignés à *concevoir* ; ils ont été enseignés à *repandre*. Leurs capacités à comprendre et à créer les processus de développement de leaders n'ont pas été entretenus (nourris) ; ils ont juste été enseignés comment enseigner un certain programme d'une certaine façon. (Tristement, parfois le ministère étranger va aussi loin en interdisant formellement les leaders indigènes de ne jamais changer leur programme, leur demandant d'enseigner exactement la même chose de la même manière – une insistance véritablement extraordinaire s'opposant à l'indigénisation du développement de leader !)

Cette approche présuppose que les étrangers (avec leur connaissance inévitablement limitée de la culture, de l'histoire et du contexte local) *savent* plus que quiconque *comment* bâtir les leaders indigènes – encore, une prémisse plutôt audacieuse !

Ceux qui utilisent l'approche de « Former le Formateur » ont fréquemment une stratégie pour « supprimer progressivement » en « transmettant le bâton » aux leaders indigènes une fois qu'un nombre suffisant d'entre eux ont été endoctrinés dans les matériels de formation et leur utilisation. En pratique, cependant, la « loi des réapprenant décroissants » et le manque de l'appropriation véritable sont souvent les défauts fatals de la stratégie, et, après de nombreuses années, les leaders indigènes se retournent, désillusionnés, au prochain étranger qui arrive en promouvant sa méthode nouvelle et améliorée de « former le formateur. »

### 3. L'APPROCHE DE « BATIR LE CONCEPTEUR »

*Nous viendrons et explorerons avec vous les principes bibliques de base, sur comment les leaders sont bâtis, et, sur la base de ces principes, nous travaillerons alors avec vous pendant que vous développerez les stratégies, les méthodes et les outils que vous utiliserez pendant que vous bâtissez vos propres leaders.*

Clairement, cette méthode est considérablement plus difficile que les deux premières. Cependant, si elle réussit, elle produira un processus de développement de leaders qui est véritablement indigénisé et contextualisé, et qui est entièrement accaparée, conçue, opérée et financée par les leaders nationaux – une méthode qui est capable d'être soutenue et multipliée ; une méthode qui est entièrement capable d'être changée quand cela est nécessaire.

Cette approche possède les caractéristiques suivantes :

1. Elle est considérablement plus difficile à faire.
2. Elle prend plus de temps pour le faire.
3. Elle requiert un engagement profond et sincère des leaders indigènes, puisque ce sont eux, en fin de compte qui vont concevoir le travail, faire le travail, et pourvoir pour son soutien.
4. Elle requiert un modèle biblique clair et précis de comment les leaders sont bâtis, au lieu d'un programme préétabli avec des stratégies préfabriquées à implémenter.
5. Elle requiert une volonté profonde et flexible d'explorer et d'apprendre de la part du ministère de développement de leaders et des leaders locaux.

Cette approche présuppose que les étrangers (avec leur conscience inévitablement limitée de la culture, de l'histoire et du contexte local) *ne sont simplement pas les meilleures personnes soit pour faire ou pour concevoir l'œuvre du développement de leaders* – peut-être une hypothèse plus réaliste !

De manière significative, cette approche ne requiert pas une « suppression graduelle » ou une « passation du bâton » puisque les bâtons de la conception et de

l'implémentation sont entièrement dans les mains des leaders indigènes dès le départ.

Et puisque sa les appartient, ils l'utiliseront et le feront marcher.

L'auteur a eu un moment « Aha! » important il y a de cela plusieurs années. Pendant plusieurs jours, il était avec un groupe de leaders de haut niveau d'un grand réseau d'église en Asie. Le dernier jour, des centaines de copies du premier livre écrit par l'un de ces leaders sont arrivés, tout neuf des imprimeurs. L'auteur a regardé comme beaucoup de leaders avec excitation ont déchiré les emballages et ont saisi plusieurs copies du livre pour ramener à la maison. Avec une joie animée, ils ont lancé les paquets ça et là les uns aux autres. Manifestement, ce premier livre était très important pour eux. Pendant qu'il regardait ceci, il est venu à l'esprit de l'auteur qu'il existait probablement des douzaines de livres par des auteurs étrangers qui, techniquement, étaient de « meilleure qualité » que celui-ci. Mais... ce livre était le leur ! Sa les appartenait, ils pourront l'utiliser, et sa marchera.

Lorsque le programme de développement de leader est conçu et implémenté par les leaders locaux, sa marchera beaucoup mieux que n'importe qu'elle système importé.

En même temps, cette approche confirme que les ministères de développement de leaders étrangers ont un rôle important de servir les leaders indigènes en œuvrant avec eux pendant qu'ils interprètent et implémentent les principes bibliques. Ceci est un vrai partenariat des égaux sans ni domination ni dépendance.

Tandis que n'importe qu'elle de ces trois approches, ou combinaisons ci-dessus, peuvent être appropriées dans certaines situations, un accent sur l'approche de « Bâtir le Concepteur » pourrait fournir notre meilleure chance d'accomplir véritablement le développement de leaders indigènes et contextualisés dans le long-terme. Comment ceci pourra être fait exactement sera adressé dans la section suivante.

### BATIR DES CONCEPTEURS DE DEVELOPPEMENT DE LEADER INDIGENE

Ci-dessous sont les six choses spécifiques que les ministères de développement de leaders peuvent faire pendant qu'ils recherchent à *bâtir des concepteurs* parmi les leaders indigènes :

1. Ils devraient les **bâtir** dans leurs propres vies spirituelles, leur compréhension biblique, leurs mariages, leurs familles et leurs ministères. Il y a deux raisons pour ceci. Premièrement, l'un des *besoins* actuel les plus grand de plusieurs leaders Chrétiens – y compris ceux avec le plus de responsabilité de leadership, et surtout dans les domaines de la croissance rapide de l'église – est de leur élévation personnelle, leur encouragement et leur fortification. Sa peut être défiant pour eux de recevoir cette aide au sein de leurs groupes ; ceci pourrait être un rôle approprié et bénéfique pour un étranger de jouer. Deuxièmement, pendant que les ministères de développement de leaders travaillent personnellement avec eux, sa sert *d'exemple* pour eux de suivre pendant qu'ils bâtissent leurs leaders personnellement. Ainsi, les ministères de développement de leaders doivent être engagés à des

relations sincères et attentionnées avec les leaders indigènes et leur aider à bâtir leurs propres vies. Ces relations personnelles deviennent alors la fondation pour des partenariats de développement de leaders sains.

De telles relations ne peuvent pas être forcées. Ils ne peuvent non plus suivre des modèles, projets et des emplois du temps préétablis. La confiance et le respect doivent être mérités et ceci vient à travers un engagement sincère à écouter et à apprendre. Les ministères de développement de leaders doivent d'abord connaître les leaders indigènes, entendre ce qu'ils ont à dire, et apprendre la situation actuelle dans leurs églises, leur vision, et leurs besoins et batails réels. Ceci peut être fait au travers du temps passé ensemble lors des repas ou bien lors des visites pendant plusieurs heures ou plusieurs jours. Sa prendra du temps pour que les relations soient bâtis et pour que la confiance soit établit. En plus, la manière exacte de laquelle les relations sont entretenues peut varier considérablement de culture en culture.

When the leader development ministries are sincerely committed to the indigenous leaders, and not merely trying to use them to fulfill their own agendas and expand their own influence, they will find that one relationship quickly and naturally leads to another, as the indigenous leaders introduce them to other leaders in a pattern of relational-networking that is deep, open, effective and lasting.

Lorsque les ministères de développement de leaders sont sincèrement engagés aux leaders indigènes, et non pas simplement entrain d'essayer de les utiliser pour accomplir leurs propres ordre du jour et étendre leur propre influence, ils découvriront qu'une relation mène rapidement et naturellement à une autre, alors que les leaders indigènes les introduit à d'autres leaders dans un modèle de réseau-relationnel qui est profond, ouvert, efficace et durable.

2. Ils devraient **explorer** avec eux les principes bibliques principaux de développement de leaders. Ceci est assez différent d'imposer un programme particulier ou un « paquet » de développement de leaders pré-planifié sur les leaders indigènes. Au lieu de cela, ceci implique travailler avec eux *conceptuellement* pour les permettre d'intérioriser les principes bibliques fondamentaux de développement de leaders.

Les principes bibliques universels, plutôt que des programmes établis, sont le fondement du développement des leaders indigènes. Par exemple, l'un des principes bibliques principaux (fondamentaux) est, « Les leaders bâtissent des leaders. » Deux implications pratiques de ce principe sont :

- Les leaders doivent prendre la *responsabilité personnelle* de bâtir de nouveaux leaders, et non pas remplir simplement leurs responsabilités (obligations) de ministère. Jésus a personnellement bâti Ses leaders émergents, pendant qu'Il menait Son ministère ; Il n'a pas délégué cette responsabilité à une institution « experte. »

- Sa demande *l'interaction personnelle avec des leaders mûrs (matures)* pour en bâtir des émergents, et non pas seulement le travail académique dans des salles de classe. Jésus a amené « avec Lui » Ses leaders émergents. L'interaction personnelle de Ses disciples avec Lui dans la vie et le ministère a profondément transformé leurs vies et a fait d'eux des leaders vigoureux.

Alors que *les principes bibliques* vont marchés dans n'importe qu'elle culture ou contexte, *l'application spécifique* des principes (le programme approprié, etc.) va considérablement varier. Par conséquent, les ministères de développement de leaders ne devraient pas imposer la forme d'application mais, au lieu de cela, explorer avec les leaders qu'elles pourraient-être ces formes. Les leaders eux-mêmes doivent concevoir leur propre forme de développement de leaders. Bref, les ministères de développement de leaders devraient « apporter des semences, non pas des pots de plantes. »

Lors de ce processus de construction, les ministères de développement de leaders doivent entretenir les facultés (capacités) des leaders indigènes à penser et concevoir. Ceci peut être fait à travers la formation spécifique qui est conçue pour ce but, ainsi qu'à travers les exemples personnels des enseignants et les mentors qui modélisent le processus de penser-concevoir. Les ministères de développement de leaders peuvent également donner des devoirs défiants aux leaders pour les étendre et cultiver leur faculté de penser à propos de comment les leaders sont formés et de concevoir leur propre processus de développement de leaders. Tout ceci devrait être fait dans un contexte de face-à-face de beaucoup d'encouragement et de prière.

En travaillant avec les leaders sur des propos bibliques et théologiques, le but du ministère de développement de leaders ne doit pas simplement être que les leaders indigènes pensent bibliquement et de manière précise sur la doctrine, mais également qu'ils expriment la bonne doctrine d'une façon appropriée à leur propre culture et contexte, créant leur propre suppositions sous-jacentes des formes les plus convenables d'enseignement théologique et non pas simplement bâtir sur les suppositions des étrangers.

Cette exploration doit, question de nécessité, être très flexible, pour qu'elle puisse accommoder pas seulement les différences culturelles, mais aussi les niveaux de maturités et même les différences philosophiques qui se trouvent parmi les leaders d'églises indigènes.

Il est également bénéfique de créer des « équipes de conception » – au sein et à travers les réseaux de l'église – comprenant des leaders indigènes et des enseignants qui travaillent ensemble pour concevoir leur propre développement de leaders.

3. Ils devraient les **entraîner** sur une base continue pendant qu'ils forment et implémentent leurs propres conceptions dans leurs propres environnements. Ceci se passera dans les réunions individuelles avec les leaders, dans lesquelles les ministères de

développement de leaders vont discuter de ce que font les leaders indigènes dans leur développement de leaders, de leurs conceptions spécifiques, des problèmes dont ils font face, et des solutions et stratégies possibles.

Ceci comprend les encourager, leur donner la « permission » de prendre des risques et d'essayer de nouvelles choses, les connecter à d'autres personnes chez qu'ils peuvent apprendre, et être briefés sur leurs échecs ainsi que leurs réussites.

4. Ils devraient les **ressourcer** avec des outils de développement de leaders, des matériels imprimés, des exemples et des études de cas de développement de leaders efficace dans une diversité de contextes, et d'autres ressources pertinentes.

Les ministères de développement de leaders ne peuvent pas simplement fournir les leaders indigènes avec le paquet qui fera le travail pour eux ; au contraire ils doivent bâtir leur capacité intérieure à concevoir.

5. Ils peuvent les aider à être en **réseau** avec d'autres leaders de d'autres groupes et d'autres mouvements de mis à pied des églises, avec qu'ils s'entretiennent au sujet du développement de leaders.

Ceci peut être fait au sein de leur propre nation ou culture, ou sa peut inclure des leaders de d'autres nations ou cultures. Un partage vigoureux de modèles, d'idées, d'applications, de réussites, et d'échecs est très bénéfique à tous les participants dans un tel réseau. En plus, de nouvelles « équipes de conception » recouvrant de multiples mouvements et même de nations peuvent être établis.

Ce type de mise en réseau n'est pas intimidant aux leaders indigènes puisque personne n'essaye de les faire « joindre » quelque chose ou d'embrasser une doctrine spécifique ou une forme spécifique de développement de leaders – tous les leaders sont responsables de leur propre œuvre de développement de leaders. Ainsi, des amitiés profondes et même des relations de travail peuvent être forgées à travers le Corps du Christ.

6. Finalement, ils peuvent les encourager à **définir** leurs modèles fondamentaux du leadership Chrétien et du développement de leaders, propice à leur propre culture et contexte.

Dans certains cas, les leaders indigènes ont été tellement convaincus par les « experts » étrangers qu'ils ne pourront jamais être capables d'une telle chose ; donc, ceci pourra demander beaucoup d'encouragement.

Voici l'expression ultime de l'indigénisation et de la contextualisation – quand les leaders indigènes *définissent leurs propres modèles fondamentaux* de développement de leaders.

« Concevoir » et « faire » ne suffisent pas, si ce sont les étrangers qui ont définis ce que signifie le développement de leaders en premier lieu. Le développement de leaders indigènes total veut dire que les leaders indigènes sont ceux qui sont responsable de *définir*, de *concevoir* et de *faire* leur propre développement de leaders. Voici les trois éléments clés.

Tout au long de ce travail, les ministères de développement de leaders doivent :

- Aspirer à une attitude de servitude véritable, refusant de ne jamais utiliser les leaders indigènes de quelque façon que ce soit.
- S'efforcer de venir entant qu'apprenants, et non comme experts.
- Dialoguer avec les leaders, posant des questions, apprenant d'eux, étudiant leur culture, leur histoire, leur batails.
- Apporter des ressources au lieu des ordres du jour, des principes au lieu des formes.
- Embrasser la flexibilité, puisque le développement de leaders sains aura l'air très différent d'un endroit à un autre. De plus, sa changera avec le temps.
- Honorer les leaders locaux, ne faisant jamais quelque chose qui pourrait les saper ou saper leur autorité.
- Soutenir le droit des leaders locaux à toutes prises de décisions en ce qui concerne leur propre travail de développement de leaders.
- Aider les leaders, dès le départ, à être autonome, auto-suffisant, auto-propageant et auto-concepteur dans leur travail de développement de leaders.

Manifestement, pour faire tous ce qui a été cite plus haut prendra considérablement plus de temps et impliquer des défis plus complexes qu'un ministère de développement de leader étranger montrant aux leaders indigènes « comment le faire » ou simplement le faire pour eux. Ceci, néanmoins, est un véritable partenariat d'égaux avec ni domination ni dépendance, et est une réponse appropriée au besoin actuel de l'église dans la grande partie du monde.

## PLUS D'INFORMATION

Pour nos modèles complets, veuillez voir : *Les Leaders Sains : Le Leadership Bâti par l'Esprit #2* et *Bâtir les Leaders : Le Leadership Bâti par l'Esprit #4* par Malcolm Webber.