

Les Sept Clefs de Changement de Paradigme

LA CRISE ACTUELLE DE DEVELOPPEMENT DE LEADER

Pendant les 20 à 30 dernières années, il y a eu beaucoup de regards autour du monde sur l'évangélisation et la création d'églises.

Quelques unes des raisons qui ont contribué à ceci ont été :

- Le déversement souverain du Saint-Esprit.
- Le Congrès International de Lausanne sur l'Évangélisation du Monde (1974).
- Amsterdam '83 (et depuis) : La Conférence Internationale de Billy Graham pour les Évangélistes Itinérants.
- Le Mouvement AP. J.-C.2000 : « Une Eglise pour Chaque Peuple et l'Évangile pour Chaque Personnes vers AP. J.-C.2000. »
- Les avancées dans la recherche créant des ressources largement utilisées se focalisant essentiellement sur les Groupes de Peuples Non-Atteint, telle que *La Base de Données des Chrétiens du Monde et le Projet Josué*.
- La prolifération des « projets d'évangélisation du monde » – il y a eu plus de 1000 nouveaux projets en 30 ans !
- De multiples initiatives de prières importantes se focalisant sur l'évangélisation.
- La mobilisation considérable des missions des églises locales, se focalisant sur les Groupes de Peuple Non-atteint.
- L'augmentation des efforts de l'évangélisation dynamique du Monde Majoritaire.

Le fruit de ceci a été profond :

- Des dizaines de milliers de personnes viennent à Christ *chaque jour* autour du monde.
- Des milliers de nouvelles églises sont établis *chaque semaine*.

Nous devons rendre grâce à Dieu pour cette croissance spectaculaire !

Cependant, il n'y a pas eu une attention correspondante donnée au *développement de leaders* pendant ce temps. Par conséquent, aujourd'hui nous avons un déficit de leaders Chrétiens dans les églises existantes, avec de nouvelles églises créées tout le temps ! *Un déficit croissant !*

En plus de cette crise de *quantité* de nouveaux leaders, nous faisons aussi face à une crise de *qualité* des leaders existants.

Manifestement, nos méthodes traditionnelles de développement de leaders n'ont simplement pas livré ni la quantité ou la qualité de leaders dont ont besoins les églises d'aujourd'hui.

Il serait négligeant et irresponsable pour nous de simplement nous réjouir dans la grande moisson des âmes qui se passe aujourd'hui dans beaucoup de parties du monde, sans

adresser le problème de développement de leaders. Nous devons nous souvenir du Réveil de Gallois de 1904 à 1906.

Lors du Réveil de Gallois, des dizaines de milliers de personnes sont venus à Christ, les églises étaient remplies de gens qui louaient Dieu et des villes entières furent transformées. Beaucoup de bars ont été vidés. Des hommes et des femmes qui avaient l'habitude de dépenser leurs argent à devenir soul étaient maintenant entrain de les donner pour aider leurs églises, acheter des vêtements et la nourriture pour leurs familles.

Le vole et d'autres délits ont diminué à fin que, plus d'une fois, un magistrat est venu au tribunal et trouvait qu'ils n'y avaient pas de procès pour lui de traiter ! Les hommes, qui auparavant avaient les langages obscènes, ont appris à parler de manière pure. Il a été observé que non seulement les mineurs de charbon travaillaient mieux, mais également que les poneys de mine sont devenus désobéissants ! Les poneys avaient tellement l'habitude d'être maudit et juré qu'ils ne comprenaient pas lorsque les ordres leur étaient donnés utilisant des paroles gentil et saines ! Les tunnels obscurs souterrains dans les mines retentissaient avec des sons de prière et des hymnes, au lieu du langage grossier, des mauvaises plaisanteries et le commérage. Les gens qui étaient négligeant en se qui concerne le paiement de leurs factures ou leurs dettes, ont payé tous ceux qu'ils devaient. D'autres ont oublié leurs disputes et ont pardonnés les uns aux autres. La grande partie de la nation de Gallois a été bouleversée par la puissance de Dieu, et, de ce réveil, plusieurs autres nations ont été impactées.

Cependant, aujourd'hui, au début du 21^{ème} siècle, le pays de Galles est l'un des pays les plus séculiers en Europe – juste 100 ans plus tard !

Nous pouvons apprendre de ceci, et de d'autres réveils historiques, que en moins qu'il n'y a des leaders sains qui sont capable de diriger le peuple de Dieu vers la maturité, dans une ou deux générations la plupart de la moisson sera perdue !

Nous sommes dans une crise de développement de leaders. Nos méthodes traditionnelles de développement de leaders n'ont pas livré ni la quantité ou la qualité de leaders dont nous avons besoin, et sauf si ceci est adressé, dans une ou deux générations la plupart de la moisson glorieuse d'aujourd'hui sera perdue.

Nous avons besoin d'un nouveau paradigme de développement de leaders. Il est temps d'avoir la pensée « latérale ! »

LA PENSER VERTICALE ET LATÉRALE

La penser verticale commence avec un seul concept et puis continue avec ce concept jusqu'à ce qu'une solution est atteinte. La pensée latérale (« de côté ») fait allusion à la penser qui génère des voies alternatives de voir un problème avant de rechercher une solution.

La penser verticale est comme creuser un trou de plus en plus profond et de plus en plus gros, pour le rendre un trou meilleur. Mais si le trou se trouve en un mauvais endroit, alors aucune quantité d'amélioration ne va le mettre au bon endroit. Quelle qu'en soit comment évident cela semblerait à tout quel excavateur, il est toujours plus facile de continuer à creuser au même endroit que de recommencer à nouveau dans un nouvel endroit. La penser verticale est de creuser le même trou plus profond ; la penser latérale est d'essayer encore quelque part ailleurs.

Un ami missionnaire à nous en Amérique Centrale a vu ceci se jouer littéralement. Après avoir passé un long moment entêté à creuser un trou de plus en plus profond dans un emplacement essayant de trouver de l'eau (la penser verticale), les creuseur du puits se sont finalement déplacé vers *un autre endroit* et ont découvert de l'eau presque immédiatement (la penser latérale).

L'IMPRIMERIE – UN NOUVEAU PARADIGME

De 450 à 1450 AP. J.-C., les Bibles étaient manuscrites toutes écrites à la main (« manuscrites » vient du mot Latin pour « écriture »), l'héritage des moines. A partir du onzième siècle, chaque abbaye et monastère avaient son propre « Scriptorium, » où le travail était fait soit copiant ou créant, décorant ou reliant. Une seule manuscrite prenait des semaines, avec un moine qui copiait à la main le manuscrite et travaillant neuf heures par jour.

Imaginez ceci aujourd'hui face à la croissance de l'église que nous expérimentons – des dizaines de milliers de nouvelles Bibles sont demandé chaque jour !

Dans le temps des moines, qu'aurait été une réponse de la penser verticale à la crise de la croissance rapide de l'église ? Employer plus de moines ! Ecrire plus vite ! Bien sûr, ceci n'aurait jamais marché. Ils avaient besoin d'un nouveau paradigme.

Entrez dans Gutenberg, un penseur latéral ! Johannes Gutenberg a pris deux idées précédemment sans liens : le pressoir et la pièce poinçonnée. Le but de la pièce poinçonnée était de laisser une image sur une petite surface telle qu'une pièce d'or. La fonction du pressoir était, et est toujours, d'appliquer la force sur une grande surface pour presser le jus des raisins. Gutenberg a pris plusieurs pièces poinçonnées et les ont placés sous la force du pressoir de telle sorte qu'ils laissaient leurs images sur le papier. La combinaison résultante était l'imprimerie et la machine à écrire (ca. 1450). Ceci a commencé une révolution !

Ceci a un rapport direct à notre crise de leadership actuelle autour du monde. Nous avons besoin d'un nouveau paradigme de développement de leaders. Nous ne pouvons pas nous permettre de bâtir les leaders de la même façon en essayant simplement de le faire plus vite et sur une échelle plus grande. Plus du même ne réussira pas ! *Nous avons*

besoin de transformer la façon dont les leaders sont bâtis. Nous avons besoin d'un nouveau paradigme.

LES SEPT CLES DE CHANGEMENT DE PARADIGME

Il y a sept clés de changement de paradigme qui adresse la crise actuelle de la quantité et la qualité de leaders.

1. Un nouveau but.

Traditionnellement, notre but principal a été l'aptitude académique. Ceci est reflété dans le rôle central du diplôme académique dans la détermination de la qualification ministériel d'un leader.

Dans le nouveau paradigme, nous nous focalisons délibérément sur la *construction de la personne toute entière*. Bien sûr, le leader Chrétien sain a besoin d'une connaissance biblique solide, mais, de lui-même, ceci ne suffit pas. Le but clair du développement de leaders doit être le développement de la personne entière – sa vie spirituelle, sa capacité relationnelle, son mariage, son caractère et sa vision, ainsi que la connaissance et les compétences ministérielles. Notre but n'est pas juste l'information, mais la transformation ! Nous devons bâtir des leaders *sains*.

2. Un nouveau processus.

Si nous déplaçons notre but de l'intellectuel à la construction de la personne toute entière, il est immédiatement évident que nous avons besoin d'un nouveau processus. Un processus purement intellectuel (des table-bancs, des cours, des livres et cahiers et la composition) ne va pas bâtir efficacement la vie spirituelle, le caractère et la capacité pratique de ministère. Beaucoup de séminaires et d'écoles Bibliques ont reconnu ceci et complètent leurs programmes de salle de classe (l'information) avec une variété de dynamiques spirituelles, relationnelles et expérientielles intentionnelles (la transformation).

Dans le nouveau paradigme, nous appliquons un processus holistique qui donne une attention forte et équilibrée à quatre dynamiques :

- *Spirituelle*. L'union expérientielle avec Christ est le centre d'un processus véritablement transformationnel. Nous devons amener nos leaders émergents à Dieu !
- *Relationnelle*. Les leaders émergents ont besoin plus que des cours ; ils ont besoin d'une relation quotidienne avec des leaders matures, des modèles, des exemples, des pères et mères spirituels – dans le contexte de la vie normale quotidienne et le ministère. Dans

l'encouragement, le soutien, le défi, l'enseignement, la discipline et la responsabilité de ces relations, le caractère est bâti, les mariages sont solidifiés et la vie spirituelle est entretenue.

- *Expérientielle*. Les leaders apprennent en faisant et non pas seulement en suivant des cours. Ils sont transformés à travers les feus de la souffrance et de la pression, et sont étendus par des devoirs défiant.
- *Instructionnelle*. L'enseignement de la Parole de Dieu – d'une manière engagée, et tisser dans les réalités quotidiennes continues de la vie, de la famille et du ministère – est central pour le développement de leaders sains.

Toutes ces quatre dynamiques seront fortement présentes dans un processus efficace de développement de leaders.

3. Une nouvelle conception.

Traditionnellement, nous avons rarement réfléchi à la conception du développement de leaders ; nous avons tout simplement perpétué la tradition, enseignant comme nous avons été enseigné. Jésus, toutefois, a conçu une collection extraordinaire de diverses expériences d'apprentissage pour Ses leaders émergents.

Dans le nouveau paradigme, nous apprenons à concevoir des expériences d'apprentissage comme Jésus l'a fait. Le développement de leaders est une collection expérientielle plutôt chaotique, complexe, et multi-facette de diverses personnes, relations, influences, devoirs, tâches, responsabilités, fonctions délaies, occasions, pressions, crises, bénédictions, souffrances, rejets, succès, erreurs, etc., qui travaillent tous ensemble pour bâtir le leader émergent. Ainsi, un processus de développement de leader efficace n'est pas une séquence ordonnée de cours mais une immersion ardente dans la vie réelle, des expériences en temps réel, reflétant la nature compliquée et fondamentalement difficile du leadership Chrétien, apportant des problèmes de cœurs profonds à la surface pour en les résoudre, et obligeant le participant de regarder entièrement vers Dieu pour le succès.

4. Les leaders bâtissant des leaders.

Jésus est venu sur la terre pour faire trois choses :

- Pour mourir sur la croix pour les péchés de l'humanité.
- Pour proclamer le Royaume de Dieu et révéler le Père, à travers Ses Paroles et Ses œuvres.
- Pour bâtir une équipe de leaders émergents.

Et c'est tout ce qu'il a fait ! Donc nous savons que bâtir les leaders est l'une des choses centrales que font les leaders sains.

Heureusement, nous ne devons pas mourir sur la croix pour les péchés de l'humanité, puisque Jésus l'a accompli une fois pour toute. Nous devons, toutefois, embrasser les deux autres responsabilités. Alors que nous nous sommes focalisés sur la proclamation du Royaume et la révélation du Père – c'est-à-dire, faire « l'œuvre du ministère » - nous avons rarement, cependant, embrassé la responsabilité personnelle et systématique de bâtir des leaders. Au contraire, nous avons expédié nos leaders émergents aux « experts » dans les institutions académiques isolées, espérant qu'ils le feront pour nous. Nous avons été trop occupés avec le leadership pour bâtir des leaders !

Nous avons besoin d'associer les deux - les leaders font l'œuvre du ministère et ils bâtissent des leaders en même temps. Dans le nouveau paradigme, les leaders embrassent la responsabilité personnelle pour le développement de leaders tant que partie principale de ce que sa veut dire d'être un leader. Ce changement unique a le potentiel d'adresser les deux problèmes de *qualité* (comme les leaders matures impartissent la vision, la passion, le courage et les perspectives stratégiques du leadership) et la *quantité* (comme chaque leader prend la responsabilité personnelle de bâtir des leaders).

5. Les Eglises bâtissant des leaders.

Bibliquement, l'unité primaire du développement de leaders est l'église locale ou un groupe d'églises. Ce n'est pas l'institution académique déconnectée.

Dans le nouveau paradigme, tout comme les leaders embrassent personnellement leurs responsabilités données par Dieu de bâtir des leaders, ainsi donc les églises locales embrassent leur responsabilité donnée par Dieu de bâtir leurs propres fils et filles. Ce changement a également le potentiel d'adresser les deux crises de *qualité* et de *quantité*. Certains des bénéfices sont :

- **La multiplication**. Les limites inhérentes de l'approche institutionnelle seront levées, l'approche basée sur l'église qui fournit un modèle qui peut être multiplié verticalement sans fin avec chaque église locale ou groupe d'églises fournissant un environnement d'apprentissage pour leurs leaders émergents. Si chaque église locale pouvait bâtir seulement un ou deux nouveaux leaders, la crise de quantité finirait !
- **Le développement holistique**. Le processus d'apprentissage devient considérablement plus efficace puisque l'église locale fournit le

contexte spirituel, relationnel et pratique pour le développement de la personne entière.

- **Les bonnes personnes reçoivent la formation.** Les leaders émergents et existants qui ont le plus besoin de la formation sont ceux qui sont déjà engagés dans le ministère et ne peuvent pas quitter leur travail pendant des années à la fois pour aller étudier dans une institution lointaine. Dans l'approche traditionnelle, nous formons les mauvaises personnes constamment.
- **La flexibilité.** Lorsqu'il s'agit de développement de leaders, « une taille » ne convient pas à tout le monde. Autour du monde, des leaders d'une vaste multiplicité de cultures, de backgrounds, d'expériences, de niveaux d'études, etc., ont besoin d'être bâtis. Nos approches doivent être flexibles et modifiables (personnalisables). En plus, dans beaucoup de pays, l'environnement change rapidement autour de l'église, demandant encore de la flexibilité dans nos approches au développement de leaders.
- **L'auto-suffisance.** L'église locale pourvoit le soutien financier pour le processus d'apprentissage, maintenant ainsi la responsabilité du contrôle du développement de ses propres leaders émergents. Pour être véritablement autonome, la communauté doit être auto-suffisante.
- **La sécurité dans les pays restreints.** Dans les pays restreints, les institutions scolaires ne sont pas souvent viables à cause de leur dimension, leur visibilité et la facilité avec laquelle elles peuvent être fermées. Les communautés d'apprentissages basées sur l'église, d'autre part, peuvent être petites, facilement cachées et influencées.
- **Le développement de leaders continu de toute une vie.** La formation ne se limite pas à une certaine période de temps, mais continue tout au long de la vie des leaders émergents !
- **L'évaluation efficace.** Les membres de la communauté locale qui connaissent le leader émergent et travaillent avec lui quotidiennement sont les meilleurs à l'aider à établir des buts pour son développement et évaluer sa croissance vis-à-vis ces buts.

6. L'établissement des églises à travers le développement de leaders.

La vision de Jésus était pour des centaines de milliers d'églises autour du monde dans chaque groupe de peuple. Il n'a pas, cependant, personnellement établi une seule ! Au contraire, Il a bâti des leaders et ces leaders ont tourné le monde à l'envers. Nous l'avons fait à l'envers (suivant l'ordre inverse), en multipliant les efforts d'évangélisation et établissant beaucoup d'églises et puis essayant d'adresser le besoin de leaders.

Dans le nouveau paradigme, le développement de leaders sains est élevé au même niveau de priorité et de concentration d'attention comme l'établissement des églises. C'est le seul moyen que nous allons créer et développer des églises durables.

7. La centralité de la Personne de Jésus Christ dans le leadership Chrétien.

Pendant plusieurs années, la formation en leadership Chrétien comportait essentiellement des cours qui ont trait à la connaissance biblique – L'Etude de l'Ancien Testament, l'Etude du Nouveau Testament, la Théologie Systématique, l'Ethique Biblique, l'Histoire de l'Eglise, etc. Bien sûr, ceci ne préparait pas très bien les élèves pour les exigences pratiques de la vie et du ministère. Pour (satisfaire) combler à ce besoin, des approches nouvelles et plus pratiques au développement de leaders se sont développées en popularité, comprenant souvent des modèles d'affaires de leadership ou des anecdotes motivationnelles, de « succès » des entraîneurs du basketball, des vedettes de football et des hommes et femmes d'affaires riches.

Cependant, lorsque Jésus a décrit Son propre leadership, Son regard était sur Son union intérieure avec le Père :

Les Juifs s'étonnaient, disant : « Comment connaît-il les Écritures, lui qui n'a point étudié ? » Jésus leur répondit : « Ma doctrine n'est pas de moi, mais de celui qui m'a envoyé... » (Jean 7:15-16; cf. Actes 4:13)

Je dis ce que j'ai vu chez mon Père... moi qui vous ai dit la vérité que j'ai entendue de Dieu... (Jean 8:38-40)

... le Fils ne peut rien faire de lui-même, il ne fait que ce qu'il voit faire au Père ; et tout ce que le Père fait, le Fils aussi le fait pareillement. (Jean 5:19)

... et le Père qui demeure en moi, c'est lui qui fait les œuvres. (Jean 14:10)

Dans le nouveau paradigme, l'union avec Christ, la croix, la souffrance, la sainteté et la dépendance sur le Saint-Esprit sont au centre de tous nos développements de leaders. La Personne de Jésus Christ est le Début et la Fin de tout leadership Chrétien et développement de leaders.

Demeurez en moi, et je demeurerai en vous. Comme le sarment ne peut de lui-même porter du fruit, s'il ne demeure attaché au cep, ainsi vous ne le pouvez non plus, si vous ne demeurez en moi. Je suis le cep, vous êtes les

sarments. Celui qui demeure en moi et en qui je demeure porte beaucoup de fruit, car sans moi vous ne pouvez rien faire. (Jean 15:4-5)

RESUME

En résumé, voici les sept clefs de changements de paradigme pour transformer la façon dont les leaders sont bâtis :

1. Un **nouveau but** – le leader Chrétien sain, pas juste l'accomplissement académique.
2. Un **nouveau processus** – le développement holistique, la transformation et pas seulement l'information.
3. La **conception** intentionnelle – une collection de multiples expériences d'apprentissage diverses, pas perpétuer simplement les cours traditionnelles en enseignant (donnant cours) comme nous avons été enseigné.
4. **Les leaders bâtissent des leaders** – les leaders prenant la responsabilité personnelle pour le développement de leaders, au lieu de remplir simplement les responsabilités du ministère d'eux-mêmes en déléguant le développement de leaders aux autres.
5. **Les églises bâtissent des leaders** – l'unité principale du développement de leaders est l'église locale ou un groupe d'églises locales, et non pas une institution scolaire déconnectée.
6. **La création des églises à travers le développement de leaders** – l'accent sur la construction des leaders doit être élevé au même niveau de priorité et de concentration d'attention comme l'évangélisation et la création d'églises si nous devons créer et développer des églises durables.
7. La **centralité de la Personne de Jésus Christ** dans le leadership Chrétien. L'union avec Christ, la croix, la souffrance, la sainteté et la dépendance sur le Saint-Esprit (Jean 15 :4 – 5) doit être au centre de tous nos développements de leaders. La Personne de Jésus Christ est le Début et la Fin de tout leadership Chrétien et tout développement de leaders.

Voici comment nous pouvons bâtir des leaders Chrétiens qui vont, une fois de plus, tourner le monde à l'envers !

PLUS D'INFORMATION

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

LeaderSource
513 S. Main St. Suite 2
Elkhart, IN 46517 U.S.A.
+1-844-532-3371
(LEADER-1)

Email: info@leadersource.org
Website: www.leadersource.org

