



L'APTITUDE À DIRIGER

Femi Osunnuyi

**LES COMPÉTENCES
ACTES 29**

Le fondement biblique

Dans son appel à la mission cité en Jean 20.21, Jésus déclare : « Que la paix soit avec vous ! Comme le Père m'a envoyé, moi aussi, je vous envoie. » Dans cette scène, les apôtres de Jésus ressuscité sont envoyés afin de faire connaître son œuvre expiatoire définitive sur la croix, ainsi que sa résurrection. Comment ? En invitant l'humanité à recevoir le pardon des péchés et à entrer dans la nouvelle création à travers la repentance et la foi en lui. La tâche à accomplir : une expédition consistant à transcender les nations, proclamer l'évangile, et implanter des églises. La mission : la rédemption par Dieu de l'humanité et de la création à travers Jésus. Le peuple : les apôtres du Seigneur ressuscité (et, par extension, son église qui serait bientôt établie). Bibliquement, l'aptitude à diriger cherche toujours à répondre à ces trois questions : *qui, quoi, et comment*. La première concerne **l'Élection**, la deuxième **la Mission**, et la troisième **la Tâche**. Remarquez bien que l'historique du leadership biblique est exclusivement lié au récit de la rédemption. Autrement dit, c'est en examinant le récit de la rédemption biblique qu'est révélé le choix des leaders – bons ou mauvais, individus ou groupes –, en vue d'étendre le royaume de Dieu, tel que préfiguré dans l'Ancien Testament et réalisé dans le Nouveau, par Dieu qui œuvre à travers les circonstances, l'influence, le sens de l'initiative, et les dons des dirigeants choisis. Ainsi, la base pour mesurer le succès dans le leadership était la capacité des leaders choisis à contribuer à l'avancement du plan rédempteur de Dieu.

Le mandat de Jésus peut être directement lié au premier mandat divin donné à l'humanité, lorsque Dieu s'adresse à Adam et Ève dans Genèse 1.28. L'être humain, apogée de la création de Dieu, est choisi pour exercer une autorité sur les autres créatures (Genèse 1.26) ; il est ainsi chargé d'étendre le cadre florissant d'Eden au monde entier en étant fécond, en se multipliant, en remplissant la terre et en la soumettant. Néanmoins, lorsque Dieu confère le rôle de leader à ceux qui sont à son image, son intention est que cela serve à glorifier le Dieu Créateur, pas l'homme créé. Voilà pourquoi la chute de l'humanité constitue le premier échec du leadership jamais consigné – pas uniquement à cause des événements catastrophiques qui résulteraient de cet acte rebelle, mais parce que l'homme et la femme n'avaient pas saisi un élément fondamental du leadership biblique : l'autorité et la fonction de celui-ci sont subordonnés à l'autorité absolue du Dieu Créateur.

Après avoir exercé son jugement contre eux, ce Dieu-Créateur – toujours profondément déterminé à manifester sa gloire et l'épanouissement de sa création – met en œuvre un plan pour racheter les dégâts causés par Adam et Ève ; ce plan forme la trame narrative du reste de la Bible. Mais auparavant, Dieu dans Genèse 3.15 fait une allusion prophétique pour expliquer comment son plan se réaliserait : *un descendant humain choisi montrera la voie et assurera l'accomplissement du plan de Dieu en anéantissant l'incarnation du mal présent dans le jardin*.

Lorsque Dieu appelle Abraham dans Genèse 12.1-3, il choisit un homme dont le rôle de leader dans le récit de rédemption consisterait à initier la naissance d'une nation – nation à travers laquelle allait émerger la lignée élue de celui qui anéantirait le serpent, comme l'atteste la promesse de Genèse 3.15. Tout comme pour Abraham, c'est par grâce que Dieu élit cette nation (Deutéronome 9.5-6). Il la rend distincte des autres nations en se liant à elle par

une alliance, et en lui donnant ses lois (Deutéronome 4.7-8) ; ainsi, il lui confère le mandat de leader dans le but d'appliquer les bénédictions d'Abraham à toutes les autres nations (Exode 19.4-6, Psaumes 67.1-4).

Au sein de la nation d'Israël, Dieu désigne des dirigeants pour agir en son nom afin de garantir que la communauté ethno-rédemptive qu'il s'est choisie accomplisse la mission pour laquelle il l'a appelée et délivrée – et ce, afin qu'Israël ne subisse pas le même destin exilique qu'Adam (et, par extension, l'humanité) avait subi à Eden.

Ces leaders étaient appelés à diriger en accord avec la volonté divine, mais également à incarner celle-ci devant le peuple. Moïse devint ainsi le premier d'une lignée de *prophètes* (Deutéronome 18.15-18) qui dirigeaient essentiellement en agissant comme la conscience de la nation – en étant le porte-voix de Dieu, et en exhortant le peuple à revenir à la Loi que Dieu lui avait donnée à travers Moïse. Les *prêtres* devaient diriger en instruisant le peuple dans les voies de la Loi de Dieu pour assurer sa sainteté fonctionnelle (Lévitique 10.8-11), alors que les rois devaient diriger en se consacrant à la Loi et en la faisant appliquer (Deutéronome 17.18-20). Les prophètes rappelaient la Loi de Dieu, les prêtres l'enseignaient, et les rois gouvernaient selon elle. Puisque ces dirigeants subordonnés étaient les serviteurs de Dieu, le leadership rédempteur était toujours exercé de manière dérivée, sous la Loi de Dieu.

Cela explique pourquoi le prophète Ésaïe, lorsqu'il anticipe la rédemption d'Israël et des nations rebelles, voit le leadership du Serviteur de Dieu par excellence (Ésaïe 42.1-4). Ce Serviteur sera un Israélite fidèle qui accomplira le mandat d'Israël d'être « la lumière des nations » (Ésaïe 49.1-7) ; malgré sa fidélité à Dieu, il sera rejeté par son peuple (Ésaïe 50.4-6) ; après ce rejet, il mourra une mort rédemptrice en se substituant à nous (Ésaïe 53.3-6). Grâce à sa fidélité résolue, néanmoins, ce Serviteur-leader sera ultimement justifié (Ésaïe 50.7-8) en anéantissant la mort (Ésaïe 25.8-9) et en attestant des effets de ses souffrances sur le monde entier (Ésaïe 53.10-54.3). Le point culminant sera la domination et le règne de ce monarque davidique meilleur, possédant une sagesse, une droiture, et une justice meilleures (Ésaïe 11.1-5) dans des nouveaux cieux et une nouvelle terre recréés et florissants (Ésaïe 65.17-20).

L'apôtre Jean nous montre que cet Israélite fidèle qui mènerait à bien la mission rédemptrice divine, c'est Jésus-Christ – Dieu lui-même, venu sous la forme d'un homme (Jean 1.1, 14) – qui réussit là où le premier homme avait échoué. L'ultime tâche missionnelle de Jésus sur terre était d'être élevé (Jean 3.14-15), non pas premièrement dans la gloire céleste (Ésaïe.6.1) mais sur une croix (Jean 12. 32-33) afin de porter les péchés du peuple d'Israël, mais aussi des nations (Jean 11.49-52 ; voir aussi Jean 12.39-41). En tant que « lumière du monde » (Jean 9.5), Jésus démontre qu'il est ce dirigeant rédempteur : il fait briller sur les nations cette lumière qu'Adam avait étouffée, et qu'Israël n'avait pas réussi à rallumer, en laissant sa propre lumière s'éteindre momentanément sur la croix – puis, à sa résurrection, en faisant glorieusement rayonner la puissance de la nouvelle création.

Ainsi, en confiant à ses disciples le mandat de Jean 20.21, Jésus les choisit et leur confère un rôle de dirigeant qui vise à bâtir sur l'œuvre expiatoire, rédemptrice et définitive qu'il a accomplie (Jean 19.30). Ce rôle de leader n'a pas été uniquement attribué à travers un statut positionnel légal, mais à travers le don subjectif d'une puissance par le Saint-Esprit (Jean 7.38-39). Le Saint-Esprit donne une vie nouvelle (Jean 1.12-13, 3.3, 5) aux membres du

nouveau peuple de Dieu (Jean 15.5) ; non seulement cela, mais sans le Saint-Esprit, la mission de Christ à travers les disciples ne pourrait s'accomplir (Jean 20.22-23). Par conséquent, « de la même manière » que le Serviteur Incarné du Seigneur fut choisi (Jean 1.34), oint dans l'Esprit (Jean 3.34) et envoyé pour diriger la mission rédemption divine, il baptise désormais son peuple, l'église, dans l'Esprit (Jean 1.32-33). Ses membres deviennent ses serviteurs-dirigeants choisis, et il les envoie en mission en tant qu'enfants de lumière (Jean 12.36) dans un monde de ténèbres, avec la tâche de prêcher son Évangile et d'implanter des églises. Voilà pourquoi il déclare : « *Que la paix soit avec vous ! Comme le Père m'a envoyé, moi aussi, je vous envoie* » (Jean 20.21).

Parce que l'église est mise à part pour diriger de cette manière, nous n'insisterons jamais assez sur l'importance d'implanter sans cesse des églises. Il s'agit d'un mandat de leadership auquel est associée la mission de racheter le monde à travers Christ. De plus, parce que l'église est choisie pour diriger ainsi, nous comprenons pourquoi l'église primitive a prêté autant d'attention aux questions de la dynamique interne du choix des leaders (1 Timothée 4.14, 5.22), de leur caractère (Tite 1.6-9), de leurs dons (Romains 12.7-8), de leur rémunération (1 Timothée 5.17-18), de leurs responsabilités (Actes 20.28, 2 Timothée 4.2), de leur autorité (Hébreux 13.17), de leur conduite (1 Pierre 5.2-3), de leur multiplication (2 Timothée 2.2), et de leurs contrefaçons (Actes 20.29-31). Autrement dit, il est important d'avoir des dirigeants – mais il est tout aussi pertinent de regarder à la nature des leaders que l'église produit, et si oui ou non ils reflètent leur Dirigeant suprême (Marc 10.42-45).

Theological Reflection

Plusieurs facteurs – notamment l'importance inhérente de l'aptitude à diriger, ainsi que le constat que cette dernière laisse trop souvent à désirer, à la fois dans l'église et dans la société¹ – ont contribué à l'intérêt grandissant porté à la théorie du leadership et à son utilisation dans le développement des dirigeants dès le milieu du XX^e siècle. Dans la sphère du séculier, la majorité des auteurs de la théorie du leadership choisissent de prendre comme point de départ la formulation d'un résultat souhaité à travers plusieurs indicateurs mesurables. L'aptitude à diriger est alors définie sur la base des éléments essentiels employés pour atteindre l'objectif fixé.² De ce fait, Don N. Howell remarque à juste titre que le cadre du leadership séculier « a tendance à se préoccuper des domaines plus restreints du leadership : le style, le rôle, le contexte ».³

Bien que la littérature séculière sur la question du leadership ait été (et continue d'être) utile pour l'église, nous courrons un danger lorsque nous intégrons ses méthodes en bloc, sans faire preuve d'esprit critique ou de discernement. Lorsque c'est le cas, les conséquences – un pragmatisme débridé, par exemple – ne seront pas en accord avec la Bible. Cela s'explique

¹ Beeley, C. A., Britton, J. H. (2009), « Introduction: Toward a theology of leadership », *Anglican Theological Review*, 91(1), 3-10.

² Frank, T. E. (2006), « Leadership and administration: An emerging field in practical theology », *International Journal of Practical Theology*, 10(1), 113-136. doi:10.1515/IJPT.2006.009

³ Howell, D. N., Jr., (2003) *Servants of the Servant: A Biblical Theology of Leadership*. Eugene, Oregon: Wipf & Stock Publishers, traduction libre.

par le fait que ces théories sont développées sur la base d'aboutissements matériels et non spirituels⁴ ; conséquemment, elles ne s'intéresseront pas autant aux intentions, aux motivations et au caractère qui, selon les Écritures, devraient marquer les serviteurs-dirigeants de Jésus.³ Le leadership séculier, par exemple, accorde une grande importance à la réalisation d'objectifs matériels quantifiables. Lorsque dans l'église, nous appliquons ce même raisonnement sans aucun esprit critique, les paramètres concrets et observables tels que le nombre de personnes présentes au culte, la taille du budget, la possession de locaux et la publication d'ouvrages deviennent inévitablement les facteurs principaux pour juger si nos dirigeants d'église sont « performants ». Cette approche n'est pas biblique et se révèle immanquablement malsaine.⁵

En revanche, si pour comprendre une théologie du leadership chrétien nous prenons comme point de départ le fait que les dirigeants d'église sont des disciples du Roi Jésus, et que l'exercice de leur leadership se rattache essentiellement à sa mission rédemptrice, alors nous ne nous contenterons pas d'atteindre les résultats souhaités - nous accorderons de l'importance à la manière dont ils sont atteints, ainsi qu'au caractère et à la motivation des dirigeants impliqués. Ces deux facteurs joueront un rôle central dans notre définition d'une bonne capacité à diriger.

Dans ce contexte, nous ne pouvons guère proposer mieux que la définition du leadership biblique avancée par David Howell Jr. : « *Le leadership biblique consiste à prendre l'initiative d'influencer les autres afin qu'ils grandissent en sainteté, et à promouvoir, avec passion, l'expansion du royaume de Dieu dans le monde.* »³

En d'autres termes, les dirigeants chrétiens doivent faire preuve d'intentionnalité et permettre à l'Évangile de structurer leur concept du leadership « par le bas ». Assurons-nous que notre théorie et pratique du leadership émergent bien de notre théologie, et non le contraire. Le véritable leadership chrétien laisse constamment l'Évangile façonner le caractère, les motivations et les intentions de ses dirigeants tout en étant (nécessairement) informé par tous les éléments valables que proposent la théorie et la pratique du leadership en général.

Ce type d'intégration possède un atout supplémentaire : elle transforme notre attitude face à ce que l'on désigne, souvent de manière péjorative, « l'aspect pratique » du ministère. Nombre de pasteurs commettent l'erreur de créer une bifurcation qui sépare les tâches importantes comme la prédication, l'enseignement et la prière (les sujets théologiques du leadership) d'autres domaines tels que la réflexion stratégique, le développement des dirigeants, ou les questions budgétaires - considérés comme des sujets non-théologiques ennuyeux mais nécessaires. Cependant, si nous ancrons notre théologie du leadership dans notre appel à jouer un rôle visible dans l'avancée de la mission rédemptrice de Jésus, nous verrons que chacune des tâches dans la deuxième catégorie n'est pas uniquement pratique, mais aussi profondément théologique. Après tout, les pasteurs sont également qualifiés

⁴ Huizing, R. L., (2011), « Bringing Christ to the table of leadership: Moving towards a theology of leadership », *The Journal of Applied Christian Leadership*, 5(2), 59-75.

⁵ Le cas de Jéroboam II est instructif. L'auteur biblique reconnaît ses différentes conquêtes militaires et l'expansion du territoire de Jérusalem (2 Rois 14.25, 28) ; pourtant, il l'identifie comme appartenant au groupe des rois et dirigeants qui ont échoué parce qu'« il fit ce qui est mal aux yeux de l'Éternel » (2 Rois 14.24) et égara ainsi son peuple.

d'*évêques* ou de *gardiens* ; ils sont appelés à prêcher et à s'assurer de la bonne gestion de tout ce qui concerne l'église afin de faire avancer la mission de Christ.

L'engagement culturel

Les églises doivent prendre à cœur le développement et la reproduction des dirigeants (2 Timothée 2.2). Eric Geiger et Kevin Peck ont déclaré que l'église devrait être un locus de leadership au sein de toute communauté dans laquelle elle réside.⁶ Autrement dit, le leadership unique que l'église est appelé à produire ne vise pas à profiter à l'église seule dans la gestion de ses affaires ; il devrait également bénir le monde (lorsque l'église se disperse).

Il nous faut néanmoins bien réfléchir à la manière dont l'église « converse » avec la culture sur la question de l'aptitude à diriger ; sinon, nous risquerions de voir son identité première obscurcie et son témoignage distinct compromis. Voici trois réflexions concernant le développement des dirigeants :

1. Le développement de dirigeants compétents, déterminés, et à l'esprit stratégique au sein de l'église doit avoir pour objectif principal « la propagation de l'Évangile » à toutes les nations. (Cela suppose d'être au clair sur ce qu'est l'Évangile.) Les compétences transférables désirées seront sans aucun doute utiles dans d'autres contextes ; cependant, si la mission de l'église n'est pas le locus de son développement du leadership, l'église cesse de fonctionner en tant *qu'église*.
2. Du fait que l'Évangile soit conçu pour être propagé dans des contextes divers au niveau global, on peut s'attendre à ce que les méthodes de développement du leadership chrétien – même si elles partagent un même noyau unique et distinct – diffèrent selon le lieu. Par conséquent, les manières dont les dirigeants sont désignés et les façons dont ils expriment leur autorité seront sujettes à variation. Les autres dirigeants d'église doivent permettre une certaine souplesse et faire preuve de bienveillance lorsqu'ils évaluent les autres dans un contexte qui ne ressemble pas au leur.
3. Le point le plus important concerne peut-être le rôle que joue l'église dans le développement de ces dirigeants à l'image de Christ qui sont appelés à servir dans des sphères séculières. Notre monde et notre époque sont marqués par un leadership motivé par l'appât du gain, le désir de se construire un empire, et l'égoïsme exacerbé ; les dirigeants d'église doivent œuvrer à édifier des serviteurs-leaders compétents et façonnés par l'évangile ; ceux-ci seront envoyés pour bénir le monde dans lequel ils évoluent à travers le travail qu'ils accomplissent et la manière dont ils l'accomplissent. Le contraste ainsi créé avec une forme de leadership mondain et destructeur offrira une alternative crédible et un témoignage du royaume de Christ.

⁶ Geiger, E., Peck, K., (2016) *Designed to Lead: The Church and Leadership Development*. Nashville, Tennessee: B & H Publishing Group.

La portée missionnelle

Actes 29 est un réseau qui sert un objectif unique : *implanter des églises*. La tâche de l'implanteur consiste à actualiser une vision particulière dans le cadre de la vision rédemptrice plus large de Dieu. Il est appelé à réaliser une mission spécifique dans le cadre de la grande mission rédemptrice de Christ. Bien qu'il reçoive cet appel de manière personnelle, il ne peut y répondre de manière individuelle ; il aura besoin que d'autres marchent à ses côtés. Pourtant, c'est bien à ses côtés qu'ils viendront – il dirige, ils suivent.

L'implantation d'église peut se révéler être l'un des tests les plus fiables des qualités de leader de quelqu'un. La plupart des implanteurs seront éprouvés dans divers domaines : l'administration et l'aspect légal ; la prédication et l'enseignement ; la présentation d'une vision et la réflexion stratégique ; la gestion d'un budget et la levée de fonds ; l'accompagnement pastoral et la construction de réseaux. À un moment donné dans le développement de l'église, certaines de ces responsabilités ne seront plus requises, ou bien d'autres personnes les endosseront. Néanmoins, au début, les gens se tourneront vers l'implanteur pour qu'il leur donne la direction et fasse preuve de leadership dans ces domaines. Il est possible qu'un implanteur n'excelle pas dans tous ces aspects fondamentaux, mais il doit cependant être compétent dans chacun d'entre eux.

Quoi qu'il en soit, la condition préalable pour un implanteur va plus loin. Puisqu'il doit reconnaître que son implantation est placée sous Christ, qui est le chef et la tête, et que sa capacité à diriger est subsumée à l'autorité de Christ, il doit toujours veiller à encourager son troupeau à suivre son véritable Berger, celui qui est le véritable Chef de l'église. Le caractère, les motivations et les intentions de l'implanteur doivent refléter ces vérités. Puisque son allégeance n'est pas envers sa propre renommée et gloire, il doit accorder ses pensées et son comportement avec les exigences de Christ, son Maître. Un tel dirigeant fera preuve de zèle pour utiliser son sens de l'initiative et son influence sur ceux dont il a la charge uniquement en vue de la louange et du service à Dieu.

Actes 29 ne veut pas simplement « implanter des églises qui implantent des églises » ; nous désirons « implanter des églises *en bonne santé* qui implantent des églises *en bonne santé* ». De telles églises sont constituées de membres, remplis de l'Esprit, dont le seul but est d'honorer Christ. D'un point de vue humain, cela suppose que les membres d'églises soient en mesure d'imiter des dirigeants pieux, au service de Christ, et remplis de l'Esprit – puisque les dirigeants qui sont dignes d'être obéis (Hébreux 13.17) doivent d'abord être dignes d'être imités (Hébreux 13.7).

Des lectures et des questions de réflexion complémentaires sont disponibles sur acts29.com/competencies/?lang=fr