

## RESUME DU MODELE

# Les Sept changements fondamentaux de paradigme

---

### LA CRISE ACTUELLE DANS LE DEVELOPPEMENT DE LEADER

Pendant les 20-30 dernières années, à travers le monde, un grand accent a été placé sur l'évangélisation et l'implantation des églises.

Quelques raisons à la base de cette concentration étaient :

- L'effusion souveraine du Saint Esprit
- Le congrès international de Lausanne sur l'évangélisation mondiale (1974)
- Le congrès d'Amsterdam (1983, et depuis), la conférence internationale de Billy Graham pour les Evangélistes itinérants
- Le mouvement AD2000 : une Eglise pour tous les peuples et l'évangile pour chaque personne à l'horizon QD2000.
- Le progrès de recherches dont les résultats ont créé des ressources utilisées à travers le monde, plus particulièrement centrées sur les groupes de peuples non-atteints, telles que: *the world Christian Database* (la banque de données Chrétiennes à travers le monde) et *Projet Josué*
- La prolifération des programmes d'évangélisation mondiales) – il y a eu plus de 1000 nouveaux programmes dans les 30 dernières années!
- Des multiples initiatives de prière de grandes envergures centrées sur L'évangélisation.
- Des grandes missions de mobilisation des églises locales, particulièrement centrées sur les groupes des peuples non-atteints.
- La croissance des efforts pour l'évangélisation dynamique du monde de la majorité.

Le fruit de ce qui précède a été très significatif:

- Des dizaines des milliers de gens viennent à Christ *chaque jour* à travers le monde.
- Des milliers de nouvelles églises sont implantées *chaque semaine*.

Nous bénissons Dieu pour une telle croissance spectaculaire!

Cependant, il n'y a pas eut une attention correspondante accordée au *développement de leader* pendant la même période (20 à 30 dernières années). Par conséquent, *nous avons actuellement un déficit* de leader Chrétiens dans les églises actuellement existantes, à côté des nouvelles qui continuent à être implantées tout le temps! Un déficit de plus en plus croissant!

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

Clairement, nos méthodes traditionnelles de développement de leader n'ont simplement pas fourni ni la quantité ni la qualité de leaders dont ont besoin nos églises aujourd'hui.

Il serait très irréfléchi et irresponsable pour nous de nous réjouir simplement avec la grande moisson des âmes qui viennent à Christ chaque jour dans plusieurs parties du monde, sans aborder la

question de développement de leader. Nous devons nous souvenir du réveil qui a eut lieu dans le pays de Galles (1904-1906).

Pendant le réveil de pays de Galles, des dizaines de milliers de gens venaient à Christ, les églises étaient remplies des gens qui louaient Dieu et des cités entières étaient transformées. Beaucoup de bars se vidaient. Les hommes et les femmes qui avaient l'habitude de dépenser leur argent pour se souler, commençaient à donner de leur argent pour aider les églises, à acheter des vêtements et de la nourriture pour leurs familles. Les vols et les autres crimes avaient diminué à tel point que, plus d'une fois, un magistrat est venu au tribunal et il a trouvé qu'il n'y avait aucun procès sur sa table!

Des gens qui parlaient du mal des autres avaient adopté une attitude de sobriété et de respect les uns vis-à-vis des autres. Il a été observé que, non seulement les travailleurs de mines de charbon avaient retrouvé le jour d'un digne traitement au travail, mais aussi, les chevaux utilisés pour les travaux dans les mines pouvaient désobéir aux ordres de leurs maîtres! Car, ils étaient tellement habitués à recevoir des ordres accompagnés des paroles méchantes et des insultes contrairement à cette nouvelle attitude de leurs maîtres qui sont maintenant transformés et qui les commandent avec des paroles gentilles et douces! Les tunnels de mines dans le sous sol faisaient retentir les échos de prières et des cantiques, et non plus des langages insolents, des sales jeux et des colportages. Ceux qui ne prenaient pas soins de payer leurs factures et créances, sont parvenus à payer pour tous leurs biens. D'autres encore ont simplement abandonné des disputes et querelles qu'ils avaient l'habitude d'entretenir, par contre, ils se pardonnaient mutuellement. La plupart de territoire de pays de Galles était vraiment bouleversée par la puissance de Dieu et, à cause de ce réveil, beaucoup d'autres nations ont été impactées.

Cependant, actuellement, à l'aube de 21<sup>e</sup> siècle cette grande moisson du réveil du pays de Galles (en Angleterre) à disparu seulement 100 ans plus après!

Nous pouvons tirer des leçons sur ce qui vient d'être constaté ci-dessus et sur d'autres réveils historiques, en disant qu'à moins de former des leaders sains qui soient capables de mener les peuples de Dieu à atteindre la maturité, d'ici une génération, où deux, nous perdrons le fruit de l'évangélisation gagné pendant toutes ces années. Nous avons besoin d'un nouveau paradigme de développement de leader. Il est plus que temps que nous commençons quelques réflexions «latérales»!

## **REFLEXION VERTICALE ET LATÉRALE**

La réflexion verticale commence avec un simple concept, ensuite continue avec jusqu'à atteindre une solution recherchée. La réflexion latérale, (des options secondaires) se réfère à la réflexion qui fait appel à des options alternatives; elle consiste à considérer le problème avant de chercher la solution. La réflexion verticale est comparable à un trou qu'on creuse dans les dimensions de plus en plus profondes et de plus en plus grandes, avec comme objectif d'en faire un meilleur trou. Cependant, si le trou se trouve au mauvais endroit, même si on cherchait à l'améliorer rien ne fera qu'il soit dans un bon endroit; peu importe le fait que cela apparaisse très clairement aux yeux de ceux qui continuent à le creuser, il sera toujours plus facile pour eux de continuer à creuser que d'aller creuser ailleurs. La réflexion verticale est semblable à creuser le trou au même endroit mais en s'efforçant à aller plus en profondeur; tandis que la réflexion latérale est semblable à chercher à creuser un autre trou dans un autre endroit.

L'un de nos amis missionnaire œuvrant en Amérique centrale avait fait une observation sur un fait qui se déroulait presque littéralement comme décrit ci-dessus. Après avoir passé un long moment très obstinément en train de creuser des puits de plus en plus profonds dans un seul endroit pour essayer de trouver de l'eau (réflexion verticale), le creuseurs du puits se sont finalement déplacés en un autre endroit; et dès qu'ils ont commencé à creuser, immédiatement sans aller en profondeur, ils ont trouvé de l'eau (réflexion latérale)

## **L'IMPRIMERIE - UN NOUVEAU PARADIGME**

De 450AD à 1450, les bibles étaient écrites à la main (des manuscrits) le mot manuscrit vient du latin pour signifier écrit à la main. C'est l'héritage de l'œuvre des moines. Depuis les onzième siècles, dans chaque Abbé, moine du monastère avait son manuscrit «Scriptorium», où l'œuvre se faisait en recopiant le manuscrit ou en créant, décorant ou en reliant ce manuscrit. Un simple manuscrit devait prendre des semaines, ayant un moine qui avait la tâche de recopier le manuscrit et travaillait pendant neuf heures par jour à cette tâche.

Imaginez que cela se passe ainsi aujourd'hui, face à la croissance exponentielle que nous observons dans l'église – où on a chaque jour besoin de dizaines des milliers de nouvelles bibles!

Au temps des moines, quelle serait la réponse du penseur verticale à la crise de la croissance de l'église? Engager plus des moines! Écrire plus rapidement! Evidemment, il n'y aurait jamais de solution! Il y aurait, plutôt besoin d'un nouveau paradigme.

Puis est arrivé Gutenberg, un penseur latéral! Johannes Gutenberg a pris deux anciens concepts séparés: le presse vin et le frappe monnaie. Le but de frappe monnaie était d'imprimer une image sur une petite surface comme une pièce d'or. Le rôle de presse vin était, et est encore aujourd'hui, d'exercer la pression sur une grande surface pour extraire du jus de raisin. Gutenberg a pris beaucoup de frappe monnaie et les a placés sous la pression de presse jus de manière à imprimer leur image sur le papier. Le résultat de cette combinaison était l'imprimerie et la machine à dactylographier (ca.1450). Cela a donné naissance à la révolution!

Il y a ici un rapport direct avec la crise de leadership que nous connaissons actuellement dans notre monde - nous avons besoin d'un nouveau paradigme pour le développement de leader. Nous ne pouvons pas continuer à former des leaders de la même manière en essayant tout simplement à les multiplier plus rapidement et à grande échelle. Multiplier de leaders de la même manière comme dans le passé ne donnera pas un meilleur résultat! *Nous devons changer la façon de former de leaders.* Nous avons besoin d'un nouveau paradigme.

## **SEPT CHANGEMENTS FONDAMENTAUX DE PARADIGME :**

Il y a sept changements fondamentaux de paradigme qu'il faut effectuer pour aborder la question de la crise quantitative et qualitative de leaders enregistrée actuellement dans notre époque.

### **1. UN NOUVEAU BUT**

De façon traditionnelle notre but primordial a visé la formation de la capacité intellectuelle. Ceci été bien reflété dans le rôle principal que joue le diplôme académique dans la détermination de la qualification du ministère du leader.

Dans le nouveau paradigme l'attention est intentionnellement fixée sur la formation *de tout l'homme*. Bien entendu que leader Chrétien sain doit avoir une connaissance biblique solide, mais, la connaissance biblique en elle-même n'est pas suffisante. Le but clair du développement de leader doit être le développement de toute la personne – la vie spirituelle, la capacité relationnelle, le mariage, le caractère et la vision, ainsi, que la connaissance et les compétences des ministères. Notre but n'est pas seulement l'information, mais la transformation! Nous devons former des leaders sains.

## 2. UN NOUVEAU PROCESSUS

Si nous changeons notre but de la formation académique pour la formation de toute la personne, il devient évident que nous avons besoin d'un nouveau processus. Une formation purement académique (des bancs, des formateurs, des manuels et des examens) ne peut pas assurer efficacement la formation d'une vie spirituelle, du caractère et de la capacité du ministère pratique. Beaucoup d'instituts théologiques et d'écoles bibliques l'on reconnu et complètent leurs programmes des salles des classes (informatique) avec une variété des dynamiques intentionnelles spirituelle, relationnelles et expérientielle (transformation).

Dans le nouveau paradigme, nous appliquons 4 processus holistique qui accorde une grande attention et intégrée sur le quatre dynamiques :

- Spirituelle : L'unité expérientielle avec Christ au centre de la vérité du processus. Nous devons conduire nos leaders émergents à Dieu!
- Relationnelle : Des leaders émergents ont besoin plus que de professeurs, ils ont plus besoin de relations avec des leaders matures, des modèles, des exemples, des mères et pères spirituels- dans les contextes de la vie quotidienne normale et du ministère ; de l'encouragement, du soutien, de faire face aux défis, de l'enseignement, de la discipline et de la redevabilité avec ses relations. Le caractère se forme, les mariages sont renforcés et la vie spirituelle est entretenue.
- Expérientielle : Les leaders apprennent en pratiquant et non seulement en écoutant des cours exposés par des professeurs. Ils sont transformés comme en passant par le feu de la souffrance et par la pression, et par le renforcement de leurs capacités au moyen des exercices défiants.
- Instructionnelle : L'enseignement de la parole de Dieu de façon participative, tout en étant intégré dans une vie des relations quotidiennes, dans la famille et dans le ministère – c'est là le centre du développement de leader sain.

Toutes ces quatre dynamiques sont absolument nécessaires dans le processus de développement de leader efficace.

## 3. UN NOUVEAU PLAN

Dans l'ancien paradigme, nous n'avons pas suffisamment réfléchi sur le plan de développement de leader, nous avons souvent simplement perpétré la tradition, en enseignant comme nous avons été enseignés. Cependant, Jésus a conçu un plan extraordinaire constitué d'une combinaison de diverses expériences d'apprentissage pour ses leaders émergents.

Dans le nouveau paradigme, nous apprenons comment concevoir des expériences d'apprentissage en suivant l'exemple de Jésus. Le développement de leader est plutôt, un mélange varié, complexe et un collage expérientiel multiforme de diverses personnes, relations, influences, exercices, devoirs,

responsabilités, obligations, échéances, opportunités, pressions, crises, avantages, souffrances, rejets, succès, erreurs, etc. Tout cela concourt à la formation de leader émergent. Ainsi, un processus efficace de leader n'est pas une série de cours bien sélectionnés mais une grande immersion dans la vie réelle, des expériences en temps réels, reflétant la nature complexe et fondamentalement difficile du leadership Chrétien, en exposant à la surface des questions fondamentales au cœur du leader pour les aborder et obliger ainsi les participants à fixer les regards absolument sur Dieu pour réussir.

#### 4. DES LEADERS FORMENT DES LEADERS

Jésus est venu sur la terre pour accomplir trois choses :

- Mourir sur la croix pour les péchés de l'humanité
- Proclamer le royaume de Dieu et révéler le Père, à travers ses paroles et ses œuvres.
- Former des équipes des leaders émergents.

Et c'est tout ce qu'il a fait! D'où nous savons que former des leaders est l'une de choses essentielles que le leader sain fait.

Heureusement, nous n'avons plus à mourir sur la croix pour les péchés de l'humanité, car Jésus a accompli cela une fois pour toute. Mais, nous devons cependant nous engager dans les deux autres responsabilités. Lorsque nous focalisons l'attention sur la proclamation du royaume et la révélation du Père – nous exécutons par ce fait, quelques aspects du ministère. Cependant, nous avons rarement pris la responsabilité personnelle et systématique pour la formation de leaders. Nous avons plutôt envoyé nos leaders émergents se faire former par des «experts» dans les institutions d'enseignement éloignées. Ce faisant, nous espérons qu'ils vont le faire à notre place! Nous avons été très occupés dans nos responsabilités de leadership que nous ne pouvons pas trouver du temps pour la formation de nos leaders!

Nous avons besoin de combiner les deux – les leaders font l'œuvre du ministère et en même temps ils forment des leaders. Dans le nouveau paradigme, les leaders prennent la responsabilité personnelle pour le développement de leaders comme étant une part essentielle intégrante de ce qui constitue la mission de leader. Ce changement, à lui seul, a la potentialité de répondre à la fois au besoin de la **qualité** (quand des leaders matures qui savent partager la vision avec les autres, motivent la passion, le courage et mettent en place des plans stratégiques de leadership); et de la **quantité** (car chaque leader prend la responsabilité individuelle des former des leaders).

#### 5. LES EGLISES FORMENT DES LEADERS

Bibliquement parlant, la première cellule de développement de leaders c'est l'église locale, ou encore des plateformes d'églises. Dans le nouveau paradigme, autant que les leaders s'engagent personnellement dans la responsabilité que Dieu leurs a confiée pour la formation des leaders, autant que les églises locales s'engagent dans la responsabilité que Dieu leurs a confiée pour la formation de leur propre fils et filles. Ce changement a aussi la potentialité de résoudre la question des crises relatives à la qualité et à la quantité. Quelques avantages liés à ces changements sont:

- **La multiplication:** Les limites inhérentes à l'approche institutionnelle seront comblées. L'approche par laquelle l'église donne le modèle qui peut être virtuellement multiplié continuellement par chaque église locale au par des plateformes d'églises, favorise un environnement propice pour le

développement de leurs leaders émergents. Si chaque église locale peut former seulement un ou deux nouveaux leaders à la fois, le déficit de la quantité peut être couvert!

- **Le développement holistique:** le processus d'apprentissage devient de plus en plus efficace, étant donné que l'église locale favorise le cadre spirituel, relationnel et pratique pour le développement de tout l'homme.
- **Les personnes qu'il faut, pour une formation qu'il faut:** Des leaders émergents, et ceux qui sont déjà à pied d'œuvre dans les ministères, qui ont le plus besoin de la formation, mais ils ne peuvent pas abandonner leurs postes de travail pendant des années pour aller suivre une formation dans des institutions loin de leur postes. Il faut pour cela un nouveau paradigme. Dans l'ancienne approche nous avons souvent donné la formation à des personnes qui ne la méritent pas. Il faut donc la personne qu'il faut pour une formation appropriée.
- **La flexibilité:** Quand il s'agit de la formation de leaders, la même mesure ne s'appliquera pas nécessairement à tout le monde. A travers le monde, les leaders venant des cultures, origines, expériences, niveaux d'éducation différents, etc., ont tous besoin de la formation. Notre approche doit être flexible et personnalisée. En outre, dans plusieurs pays, l'environnement change rapidement au tour de l'église, une fois encore, cela demande de la flexibilité dans nos approches de développement de leaders.
- **L'autofinancement:** l'église locale pourvoit au besoin financier pour le processus d'apprentissage. Ceci permet à l'église d'assurer la responsabilité et le contrôle du développement de ses propres leaders émergents. Pour être réellement autonome, la communauté doit s'autofinancer.
- **La sécurité dans les pays où il y a des restrictions:** Dans le pays où on fait face à des contraintes, des grandes institutions éducationnelles ne sont pas souvent viables à cause de leur taille, leur visibilité et à cause de la facilité avec laquelle elles peuvent être fermées. La communauté d'apprentissage de l'église, d'autre part, peut être petite, cachée et perverse.
- **Le développement continu de leader et pendant toute la vie.** La formation n'est pas limitée à une certaine période de vie, mais elle continue à travers toute la vie de leaders émergents. Les leaders se forment au cours de toute leur existence!
- **Une évaluation efficace.** les membres de la communauté locale qui connaissent les leaders émergents et qui travaillent avec eux chaque jour sont les mieux placés pour les aider à mieux fixer des objectifs pour leur développement, et évaluer leur croissances vers l'accomplissement desdits objectifs.

## 6. L'IMPLANTATION DES EGLISES PAR LE DEVELOPPEMENT DES LEADERS :

La vision de Jésus était d'atteindre des centaines de milliers des églises à travers le monde parmi les peuples de tous les groupes. Cependant, Il n'en avait personnellement planté aucune! Par contre, Il a formé des leaders et ils sont eux qui ont renversé le monde entier sens dessus sens dessous. Et nous avons plutôt fait le contraire, en multipliant des efforts évangéliques et en implantant beaucoup d'églises. C'est seulement, après que nous essayons de répondre au besoin de développement des leaders.

Dans le nouveau paradigme, le développement de leader sain est élevé au même niveau de priorité et de concentration que l'implantation d'église. C'est seulement de cette façon que nous allons implanter et développer des églises.

## 7. LA CENTRALITE DE LA PERSONNE DE JESUS-CHRIST DANS LE LEADERSHIP CHRETIEN

Pendant des années, la formation de leaders Chrétiens a consisté essentiellement à donner des cours basés sur la connaissance biblique – par exemple : le survol de l'Ancien Testament, du Nouveau Testament, la Théologie Systématique, l'Ethique Biblique, l'Apologétique, l'Histoire de l'Eglise. Ces cours n'ont pas nécessairement préparé les étudiants d'une manière adéquate pour répondre aux besoins pratiques de la vie et du ministère. Pour répondre à ce besoin, des approches nouvelles et plus appropriées pour le développement de leaders ce sont développées et sont devenues très populaires. Ces approches suivent souvent les modèles de leadership copiés du monde des affaires ou des modèles motivationnels, ou encore copiés des anecdotes du «succès» des coaches de basketball, des vedettes de football et des riches hommes d'affaires.

Cependant, quand Jésus décrivait son leadership, toute son attention été portée sur l'intimité intérieure qu'il avait avec son Père:

Les Juifs s'étonnaient, en disant: comment connaît-il les écritures, lui qui n'a point étudié? Jésus leurs répondait: 'ma doctrine n'est pas de moi, mais de celui qui m'a envoyé'. (Jean 1 :15-16, 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. Cela, Abraham ne l'a pas fait (Jean 8:38-40)... Le fils ne peut rien faire de lui-même, il ne fait que ce qu'il voit faire le Père; et tout ce que le Père fait, le Fils aussi le fait pareillement (Jean 5 :19) ... C'est le Père, qui vit en moi, qui fait son œuvre (Jean 14 :10)

Dans le nouveau paradigme, l'unité avec Christ, la croix, la souffrance, la sainteté et la dépendance sur le Saint Esprit sont au centre de tout le développement de leader. La personne de Jésus-Christ est le commencement et la fin de tout leadership et du développement de leader. Demeurez en moi, et je demeurerais en vous. Comme le sarment ne peut de lui-même porter le fruit, s'il ne demeure attaché au 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)

### EN RESUME

**Les sept changements majeurs de paradigme pour transformer la façon de former le leader sont :**

1. **Un nouveau but-** le leader chrétien sain, pas seulement une formation académique.
2. **Un nouveau processus** – le développement holistique, transformation et non seulement la formation.
3. **Intentionnel Le plan-** pas simplement perpétuer des anciens cours quand nous enseignons (des cours) comme nous avons été enseignés.
4. **Les leaders forment des leaders**– les leaders assument la responsabilité personnelle pour la formation de leader et non seulement exécuter les responsabilités du ministère eux-mêmes en abandonnant le développement de leaders aux autres.
5. **Les églises forment des leaders**– la première cellule de développement de leader c'est l'église locale ou de plateforme d'églises.

6. **Planter l'Église par le développement de leader** -l'accent sur le développement de leaders doit être placé au même niveau de priorité et de concentration que pour l'évangélisation et l'implantation d'églises si nous devons planter et développer des églises durables.
7. **La centralité de la personne de Jésus-Christ dans le leadership**- l'unité avec Christ, la Croix, la souffrance, la sainteté et la dépendance sur le Saint- Esprit (Jean 15 :4-5) doivent être au centre de tout notre développement de leader. La personne de Jésus-Christ est le commencement et la fin du leadership Chrétien et du développement de leader.

C'est cette façon que nous pouvons former des leaders Chrétiens qui vont, une fois encore, bouleverser le monde entier!

Pour avoir des détails complets de nos modèles, veuillez consulter: Leaders Sains : *Spiritbuilt Leadership 2* et Former des Leaders : *SpiritBuilt Leadership 4*, par Malcolm Webber.



LeaderSource SGA  
513 South Main St.  
Suite 2.  
Elkhart, IN 46516  
Tel: +1 844 532 3371  
Email: [info@leadersource.org](mailto:info@leadersource.org)  
Website: [www.leadersource.org](http://www.leadersource.org)