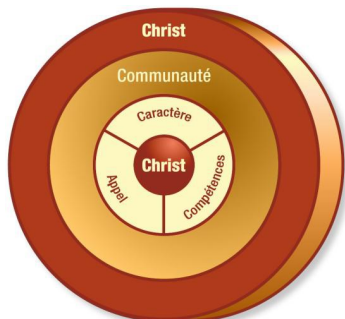


LE MODELE EN BREF

Résumé du Modèle « ConneXions » de Développement de Leader

LE BUT DE DEVELOPPEMENT DE LEADER

Selon notre modèle ConneXions des « 5C », un leader chrétien sain connaît Dieu (Christ), a été formé et vit dans une communauté responsable et de soutien (Communauté), fait montre d'intégrité (Caractère), connaît le but de Dieu qu'il présente de façon crédible, avec clarté et passion (Appel – Calling en anglais) et possède les dons, compétences et le savoir nécessaires (Compétences) pour diriger le peuple dans l'accomplissement de ce but – et il grandit continuellement dans tous les cinq domaines (5C en anglais ou 3CAC en français).



Trop souvent, dans le développement de leader, nous ne nous focalisons que sur le dernier de ces « Cs ». Lorsqu'un jeune homme ou une jeune femme va à l'école Biblique pour devenir un leader, qu'est-ce qu'on lui offre ? Des Compétences ! Tout au plus, l'on prête une attention symbolique aux quatre autres domaines, mais pour la plupart, notre attention en matière de « développement de leader » est portée sur le domaine des compétences tels que la connaissance biblique, comment prêcher, comment conseiller, etc. Les Compétences sont essentielles mais pas suffisantes pour développer des leaders sains. Ainsi nous assistons à de nombreuses « déconnexions » dans nos leaders aujourd'hui.

Aussi nécessaire que soit le développement des compétences, il ne suffit pas pour s'assurer que la vie du leader produira une vraie influence positive ou laissera un héritage durable. Plusieurs leaders peuvent accomplir beaucoup de choses, mais cela n'amène pas à grande chose ! Selon Robert Clinton, plus de 70% de leaders qui réussissent à se hisser au sommet de l'échelle d'influence de leadership ne finissent pas bien. Certains échouent dramatiquement, précipitant le scandale public, tandis que d'autres, une grande majorité, perdent leur influence et s'éclipsent doucement dans l'obscurité. Ils échouent parce que dans leurs vies extérieures de réussite, il y a une déconnexion entre le développement des compétences de leadership et le développement du caractère de leadership. Le manque de caractère est une cause fréquente d'échec pour les leaders dans l'accomplissement de leur potentiel véritable. Ce manque de caractère provient du manque de Christ et de communauté dans la vie des leaders.

Ce n'est pas étonnant qu'une recherche récente portant sur 14 nations ait révélé que les raisons principales qui motivent le retour précoce et pénible des missionnaires dans leurs pays d'origine (anciens comme nouveaux pays envoyeurs de missionnaires) n'étaient pas liées à la formation inadéquate en matière de mission.

La recherche a découvert que les causes principales tournaient autour des problèmes liés à la spiritualité, au caractère et aux relations dans la vie du missionnaire. En d'autres termes, ce n'est souvent pas le manque de compétences qui détruit les missionnaires. Ce sont les insuffisances dans les autres domaines de leur vie qu'il faut blâmer. Malheureusement, ces domaines sont souvent négligés dans la préparation des leaders, à savoir Christ, la communauté et le caractère (l'étude n'a pas traité spécifiquement la question de l'appel, sinon nous croyons qu'il serait sans doute sur cette liste aussi).

Dans le modèle ConneXions, nous nous occupons du leader entier, pas seulement de sa tête. Notre but ultime est la transformation holistique du leader chrétien à l'image de Jésus Christ.

LE PROCESSUS 4D DE DEVELOPPEMENT DE LEADER SAIN

Si nous sommes d'accord que le leadership chrétien sain comprend tous les 5Cs, et non seulement l'aptitude académique, il est tout aussi clair que bâtir un tel leader est plus facile à dire qu'à faire. Il n'est pas suffisant de simplement envoyer quelqu'un à un séminaire sur le leadership ou de lui donner un ouvrage à lire sur le sujet. Le développement de leader est très complexe et très peu compris. Par conséquent, dans beaucoup d'organisations (peut-être la plupart), il est essentiellement abandonné au hasard. Nous l'approuvons pour la forme, mais y consacrons peu de temps. Les petits efforts qui sont faits par rapport au développement de leader sont souvent au hasard et ne font pas partie d'une stratégie globale cohérente. A part l'envoi des jeunes gens à l'école Biblique, nous espérons, souvent, que les leaders vont se développer d'eux-mêmes ! A la question de savoir quelle était sa stratégie de développement de leader, un leader a dit, « Vous devez tout simplement laisser la crème monter à la surface ». En d'autres termes, « Nous n'avons pas de stratégie bien définie, avec une finalité claire pour le développement de leader ; nous espérons simplement que tout se passera au mieux ! »

En conséquence, dans beaucoup de cas, les efforts visant le développement de leader se focalisent sur des cours et des curricula (programmes de formation) - le contenu. On accorde peu de temps à développer un processus approprié de développement, qui comprend et le contexte et le contenu.

La méthode utilisée par Jésus pour bâtir les leaders est résumée en Marc 3 :

Il en établit douze, - qu'il appela apôtres - pour les avoir avec lui, et pour les envoyer prêcher avec le pouvoir de chasser les démons. (Marc 3:14-15)

Dans cette phrase simple mais profonde, nous avons la synthèse de comment Jésus a bâti les leaders. En bref, Jésus a créé un *contexte transformationnel* pour Ses leaders émergents :

- Un environnement *spirituel*, qui concerne la relation avec Dieu (avec Lui-même, ainsi qu'avec le Père à travers la prière).
- Une toile (réseau) *relationnelle*, qui implique la relation avec un leader mûr (Lui-même), et les relations avec les autres (la communauté des disciples).

- Un contexte *expérientiel*, qui comprend des devoirs impliquant des défis à relever, la pression et une diversité d'occasions d'apprentissage.

Puis, dans ce contexte transformationnel, Il les a instruits – le *contenu* de développement.

Voici en résumé, comment Jésus a bâti les leaders. Ainsi, contexte + contenu = processus de développement de leader.

De façon classique, nous avons plus tendance à faire asseoir nos leaders émergents dans des rangées bien soignées derrière des tables-bancs et leur dispenser des cours sans fin dans notre tentative de les bâtir. Nous sommes souvent très forts dans notre contenu mais faibles dans le contexte que nous créons pour le développement de leader.

Souvent, dans la conception du développement de leader, nous nous focalisons plus sur l'instruction, alors que nous devons prêter assez d'attention à toutes les quatre « dynamiques de transformation. »

Ces quatre Dynamiques « 4D » sont :

- Spirituelle
- Relationnelle
- Expérientielle
- Instructionnel (d'Instruction)

C'est comme cela que l'on parvient à changer les vies ! Lorsque toutes les 4 dynamiques (4D) sont réellement prises en compte dans la conception du développement de leader, la vie spirituelle est enrichie, les aptitudes relationnelles sont fortifiées, le caractère est développé, l'appel est clarifié et des capacités profondes de leadership sont bâties.

C'était également la pratique dans l'église primitive:

Ils persévéraient dans l'enseignement des apôtres, dans la communion fraternelle, dans la fraction du pain et dans les prières (Actes 2 : 42).

Ils étaient « dévoués » à toutes les quatre dynamiques :

- Les enseignements des apôtres – instruction
- La communion – relationnel
- Le partage du pain – expérientiel
- La prière – spirituel

L'auteur a posé les questions suivantes à des centaines de leaders chrétiens à travers le monde, d'une grande diversité d'arrière plans culturels :

« Comment avez-vous été bâti ? Quelles ont été les influences qui vous ont formé et façonné comme leader ? Qu'est ce qui a fait de vous le leader que vous êtes aujourd'hui ? »

Presque invariablement, les réponses comprennent des choses comme les parents, les modèles, les exemples, les mentors, les souffrances, les responsabilités, les rejets, les échecs, les devoirs comportant des défis, etc. Généralement, certaines personnes mentionnent un cours, et lorsqu'elles le font, c'est souvent l'enseignant qui a impacté leurs vies personnellement ainsi que le contenu du cours qu'ils se rappellent.

Ceci ne devrait pas nous surprendre, puisqu'une étude attentive des Evangiles révèle que Jésus a fait exactement la même chose avec Ses disciples. Sa stratégie n'était pas seulement l'instruction ; Il a également créé un contexte transformationnel de développement de leader comprenant les éléments spirituels, relationnels et expérientiels.

Ceci n'est pas pour dénigrer le contenu ni sous-estimer son importance. Nous devons avoir un contenu solide. En fait, l'instruction est l'une des quatre clefs de la dynamique de transformation du modèle ConneXions. Cependant, de lui-même, le contenu ne suffit pas. Pour bâtir *des vies*, nous devons concevoir des contextes de transformation solides sur les plans spirituel, relationnel et expérientiel.

Pour illustrer ceci, prenons l'exemple suivant. Supposons que nous voulons bâtir des évangelistes. Nous pourrions débiter par un composant *expérientiel* en les envoyant tout simplement partager l'Evangile avec les non-croyants. « Allez et faites-le simplement ! » Cela marchera-t-il ? Apprendront-ils quelque chose sur l'évangélisation ? Certainement oui !

Maintenant, ajoutons une dimension *relationnelle* en les envoyant avec des évangelistes expérimentés qu'ils peuvent observer et qui vont aussi les observer, les encourager et les corriger. C'est clair que ceci marchera encore mieux.

Ensuite, incorporons un élément *spirituel* fort envoyant nos leaders émergents se joindre aux intercesseurs avant de sortir. Ils prieront et pleureront pour les perdus, prenant sur eux le fardeau de Dieu pour ceux qui n'ont pas Christ. Puis, lorsqu'ils sortent pour évangéliser, ils doivent également se tourner vers Dieu pour obtenir l'aide dont ils ont besoin, Lui demandant vers qui aller, et attendant de Lui intérieurement des paroles appropriées. Les choses iront pour le mieux !

Enfin, donnons-leur des *instructions* - un bon cours interactif sur le sens et la nature de l'évangélisation les amenant à étudier le plan de Dieu pour le salut, une façon simple de partager l'Evangile et son propre témoignage, quelques objections à l'Evangile qu'on rencontre généralement et comment y répondre, etc. Maintenant nous sommes en train de bâtir des évangelistes solides !

Cet exemple simple démontre le pouvoir de la conception des expériences d'apprentissage qui accorde une attention particulière à toutes les quatre dynamiques de transformation – les 4D. C'est ainsi qu'on parvient à changer les vies. C'est ainsi que les leaders sont bâtis !

De même que nous devons intentionnellement bâtir tous les 5C (Christ, la Communauté, le Caractère, l'Appel et les Compétences) dans la vie du leader, de même nous devons concevoir des processus de développement de leader qui comprennent toutes les quatre dynamiques de transformation (Spirituelle, Relationnelle, Expérientielle et d'Instruction). Aucun aspect ne peut être négligé !

Voici en résumé le modèle ConneXions du développement de leader chrétien sain : bâtir les 5C à travers les 4D !



www.leadersource.org

LeaderSource SGA

2601 Benham Ave.

Elkhart, IN 46517

SKYPE: LSWA.BILL

Email: INFOFR@LeaderSource.org