

Mot du rédacteur

Numéro de décembre 2018 : Repenser le leadership

Aujourd'hui, de nombreuses personnes aspirent à de meilleurs modèles de leadership. Je travaille avec des étudiants diplômés qui disent clairement qu'ils attendent davantage de leurs études que des connaissances et des compétences en matière de leadership. Les initiatives Oxford Character Project et Oxford Pastorate ont suscité un vif intérêt chez les étudiants chrétiens et non chrétiens qui souhaitent devenir des leaders de caractère et intègres. À une époque où de nombreuses personnes sont attirées par des dirigeants qui leur annoncent qu'ils vont sauver leur pays par l'usage de la force et en écrasant les plus faibles, d'autres réclament un autre genre de leadership.

Mais devrions-nous parler autant du leadership ? Les auteurs de la Bible ne semblent pas penser que nous devrions aspirer à des positions de leadership. Ils ne recommandent pas de cours de formation au leadership. Au lieu de cela, ils nous invitent à être des serviteurs, à nous sacrifier, et à aimer notre prochain. Dans les Écritures, nous trouvons des hommes et des femmes placés en position d'autorité. « Les leaders émergent et sont reconnus de fait comme tels. On ne les 'crée' pas de toute pièce », a répondu Vinoth Ramachandra, membre du groupe consultatif en théologie, lorsque nous avons correspondu sur ce sujet. Étant donné que la Bible ne semble pas nous conseiller de cultiver nos qualités de leadership, à quelques exceptions près, les professeurs de théologie semblent ne pas prêter grande attention au leadership en tant qu'objectif.[1]

Mais les auteurs de ce numéro de *Parole et Monde* estiment qu'il est temps de repenser le leadership, au lieu d'éviter le sujet. Ils pensent qu'il est temps que le leadership soit revu et transformé à l'exemple de Jésus. Dans notre article de fond, **Joshua Bogunjoko**, du Nigeria, nous explique que pour revoir le leadership, nous devons faire avec nos milieux culturels. Il souligne la tradition bien ancrée du leadership dans les villages africains, en évoquant l'importance d'une transformation fondée sur des valeurs bibliques. Il aspire à ce que les dirigeants puissent connaître un salut qui ne libère pas uniquement de la culpabilité, mais aussi de la honte ; il aspire à ce qu'ils puissent incarner les représentations bibliques de berger, de serviteur, et d'intendant ; et il aspire à des réseaux de leaders qui se soutiennent mutuellement.

Au cœur des scandales de corruption qui secouent l'Amérique latine, **Daniel Salinas**, de Colombie, nous dit que l'exemple de Néhémie dans la Bible est « comme une oasis au milieu du désert ». Lorsque les habitants de Juda ont été obligés de quitter leurs maisons, une gouvernance injuste étant en grande partie à blâmer, Néhémie se voit accorder la possibilité d'aider son peuple à rentrer chez lui. Il incarne un nouveau modèle de leadership, car il privilégie le bien-être des autres par rapport à son intérêt financier, il écoute et s'adapte à ceux qui sont sous sa responsabilité, il travaille aux côtés des autres, il continue à lutter contre l'injustice, et il n'oublie pas qu'il doit rendre des comptes à Dieu.

Dans de brèves réflexions sur cette question, **Wendy Quay Honeycutt** (USA/Malaisie/Australie) tire des conclusions de ses discussions avec les leaders de son groupe étudiant. Ces étudiants approuvent ceux de leur université qui estiment que les personnes en position de

responsabilité devraient « manger en dernier ». Mais ils concluent que si les personnes en position de responsabilité sur le campus sont encouragées à réaliser leur propre objectif, les leaders chrétiens sont appelés à atteindre un objectif qu'ils ne peuvent voir ou comprendre. **Pierre Ezoua** (Tunisie/Côte d'Ivoire) écrit au sujet de ce que nous pouvons faire lorsque les leaders chrétiens africains refusent de quitter leur fonction. Il explique que les changements de politique ne sont pas suffisants. Ce qu'il faut, c'est un nouveau modèle de leadership à l'exemple de Jésus, qui s'est fait l'esclave de tous. Ce Jésus est un leader qui ne vit pas de pain seulement, mais de l'amour et de la fidélité de Dieu.

Comme dans les numéros précédents de *Parole et Monde*, chaque article est accompagné de questions pour la discussion, que vous pouvez utiliser pour engager la conversation dans votre groupe étudiant, votre Église, ou un autre groupe. Tous ces articles sont disponibles en anglais, en espagnol et en français. Vous pouvez donc choisir la langue qui vous convient. Veuillez me contacter pour me faire part de vos réflexions sur la façon dont *Parole et Monde* pourrait mieux inciter la réflexion théologique autour des questions relatives au monde étudiant.

Que ce numéro vous équipe et vous inspire alors que vous repensez le leadership.



Robert W. Heimburger, Rédacteur
robert.heimburger@ifesworld.org

. . .

1. Repenser le leadership / Joshua Bogunjoko
2. Leadership pour les temps de crise / Daniel Salinas
3. Les leaders manget les derniers / Wendy Quay Honeycutt
4. Le leadership africain à l'épreuve du changement

[1] Exemples en anglais : Skip Bell, ed., *Servants and Friends: A Biblical Theology of Leadership* (Berrien Springs, Mich.: Andrews University Press, 2014) ; Arthur Boers, *Servants and Fools: A Biblical Theology of Leadership* (Nashville: Abingdon Press, 2015) ; Benjamin Forrest et Chet Roden, eds., *Biblical Leadership: Theology for the Everyday Leader* (Grand Rapids, Mich.: Kregel Academic, 2017); Don N. Howell, Jr., *Servants of the Servant: A Biblical Theology of Leadership* (Eugene, Ore.: Wipf & Stock, 2003) ; Timothy S. Laniak, *Shepherds after My Own Heart: Pastoral Traditions and Leadership in the Bible*, New Studies in Biblical Theology 20 (Leicester: Apollos, 2006).

Parole et Monde est une publication de l'IFES, un mouvement d'étudiants qui partagent et vivent la bonne nouvelle de Jésus-Christ, au niveau local, national et mondial.

Équipe éditoriale

- Robert W Heimburger, Rédacteur
- Cathy Ross, Consultante éditoriale
- Tim Adams, Secrétaire général adjoint de l'IFES
- Daniel Bourdanné, Secrétaire général de l'IFES

Groupe consultatif en théologie de l'IFES

- Robert W Heimburger, Président
- Femi B Adeleye
- Charlie Hadjiev
- Riad Kassis
- Chris Wright
- Anne-Marie Kool
- Las G Newman
- Vinoth Ramachandra
- Cathy Ross
- Daniel Salinas

Contact : wordandworld@ifesworld.org

Rejoignez la discussion sur fb.com/groups/ifeswordandorld

Pour en savoir plus : **ifesworld.org**

Parole et Monde est publié sous licence *Creative Commons (Attribution — Pas de Modification 4.0 International)*.

Nous vous encourageons à partager et à distribuer ce contenu, sous réserve d'en indiquer la source, de fournir un lien vers la licence concernée et de préciser si tous changements qui y ont été apportés. Vous pouvez procéder de la manière qui vous semble raisonnable, mais pas de manière à suggérer que le titulaire des droits approuve vos propos ou votre utilisation du contenu. Vous n'êtes pas autorisé à diffuser une version modifiée, transformée ou adaptée de ce contenu.

Sauf mention contraire, les citations bibliques sont tirées de *La Bible Du Semeur* Copyright © 1992, 1999 Biblica, Inc.® Reproduit avec aimable autorisation. Tous droits réservés.



Repenser le leadership / Joshua Bogunjoko

Comment les traditions villageoises africaines et la Bible orientent vers un leadership renouvelé

Traduit de l'anglais par Anja Morvan

En grandissant dans un petit village yoruba du Nigéria, j'ai eu le privilège d'observer le leadership en direct. Des décennies plus tard, ce privilège s'est poursuivi car j'ai servi en position de leadership au sein de diverses équipes aux nombreux arrière-plans. Et j'ai observé le leadership dans le monde entier. Cependant, dans mon propre cheminement de disciple, j'ai commencé à comprendre l'influence de mes origines sur mes valeurs et ma pratique du leadership et la manière dont le Saint-Esprit, à travers la Parole, peut à la fois utiliser et transformer mon riche héritage ainsi que celui des autres. Laissez-moi

vous faire part de certaines de mes origines, de mes dilemmes, et de ce que j'ai observé dans le leadership africain et de mon cheminement dans l'apprentissage pour croître vers un leader plus biblique.

J'ai grandi dans la structure de leadership de mon village, avec un roi et un système complexe de conseillers, de chefs plus élevés et de chefs moins élevés. Là, j'y ai observé l'intégrité, le respect mutuel, la redevabilité, la vérité partagée et le caractère qui façonne les événements en vue du développement de futurs leaders dans la communauté. Les leaders de notre communauté ont démontré un soin pastoral en protégeant les vulnérables. Ils ont manifesté leur service en veillant à ce que les besoins du village soient satisfaits. Et ils ont fait preuve de bonne gérance dans la redevabilité qui allait des jeunes jusqu'au roi lui-même. Cependant, le leadership africain dans son mode culturel est loin d'être parfait. En effet, nombre d'aspects rendent difficile l'efficacité dans des nations modernes et le développement efficace de jeunes leaders à l'ère moderne. Cependant, au sein même de l'Afrique, on peut trouver une éthique de développement du leadership qui rivalise avec n'importe quel livre aujourd'hui. La question alors est, *que s'est-il passé* ? Que s'est-il passé dans l'église et dans les nations d'Afrique pour que ces valeurs aient été perdues et remplacées par la fraude, la corruption, le mensonge, le gaspillage des ressources et même les abus et l'exploitation de ceux qui sont dirigés ?

Un nouvel ensemble de valeurs sont apparues. Des valeurs qui sont arrivées de l'Occident et qui ont simplement été installées dans le contexte africain. Les nouvelles valeurs n'étaient pas explicitement identifiées ou examinées à la lumière de leurs conséquences sur les systèmes des valeurs existantes, en grande partie parce que les nouvelles valeurs étaient supposées être meilleures que celles qui avaient été là depuis longtemps. L'approche démocratique occidentale au leadership fonctionne le mieux à deux conditions : là où la règle de droit est la norme basée sur les droits individuels et là où les idées égalitaires ont pris racine. La démocratie ne fonctionne pas sans une présence forte de la règle de droit. Qu'est-ce qui a mal tourné dans la manière dont les valeurs démocratiques ont été appliquées à l'Afrique ? Un récit du Malawi nous aidera à comprendre. Souvenons-nous que la démocratie est une forme de gouvernement et non pas nécessairement un modèle biblique de leadership.

J'ai récemment demandé au Malawi à deux responsables chrétiens expérimentés, l'un d'entre eux étant un responsable du gouvernement, de décrire leurs expériences de leadership en grandissant. Les deux venaient de cultures et de groupes ethniques différents. Mais ils ont

décrit un système de chefs de village qui étaient les décideurs et qui ressemblaient à ceux de mon propre village. J'ai demandé comment les leaders émergeaient et comment la succession dans le leadership se poursuivait ? Ils ont unanimement rapporté que l'apparition de leaders suit une progression naturelle : ce sont des enfants qui grandissent, qui apprennent de leurs parents et d'autres personnes. Et, ils deviennent peu à peu des chefs au fur et à mesure que les anciens décèdent.

J'ai ensuite demandé à ces leaders de me faire part de leur observation de leadership dans l'église et même au niveau des responsables politiques de leur pays. Leur réponse était unanime : ils dirigent tout simplement de la manière dont ils ont vu faire en grandissant dans le village. Ils ne s'attendent ni ne désirent abandonner leur leadership dans une durée limitée. Ils ne développent pas de leaders plus jeunes de la manière qu'on entend par « développement ». Ils ne sont pas redevables à la population de manière formelle et démocratique. Cela illustre certainement l'influence que nos origines peuvent exercer sur le reste de notre vie si nous ne les examinons pas, aussi différentes soient nos vies en tant qu'adultes.

Saül et David : l'influence de l'arrière-plan

Saül a été désigné roi par Dieu. Lorsque Samuel s'est approché de Saül pour révéler les intentions de Dieu, le premier souci exprimé par Saül était son humble arrière-plan. « Ne suis-je pas un Benjaminite, de la plus petite des tribus d'Israël, et ma famille n'est-elle pas la moins importante de toutes celles de ma tribu? Pourquoi parles-tu donc de cette manière? » (1 Samuel 9.21) Il est intéressant que plus tard, lorsque Samuel a fait des reproches à Saül et lui a dit que les conséquences de sa désobéissance à Dieu étaient que Dieu le rejetait en tant que roi d'Israël, Samuel a fait référence à l'humble arrière-plan de Saül. « Et Samuel lui déclara: Alors que tu te considérais comme un personnage peu important, tu es devenu le chef des tribus d'Israël et l'Éternel t'a oint pour t'établir roi d'Israël. (…) Alors pourquoi n'as-tu pas obéi à l'ordre de l'Éternel? Pourquoi as-tu fait ce qu'il considère comme mal en te précipitant sur le butin? »(1 Samuel 15. 17;19)

C'était comme si l'humble arrière-plan de Saül n'avait jamais cessé de le hanter dans sa position de roi. L'onction de Dieu sur Saül ne semblait pas avoir transformé son cœur ni son histoire personnelle. En bref, Saül a continué à être façonné par les forces extérieures à son onction.

David d'autre part, avait un récit différent de l'ascension au trône d'Israël. Il était berger, appelé à travailler en tant que roi choisi par Dieu. Lorsque la capacité de David à confronter Goliath a été remise en

question, David a simplement rappelé les récits de son arrière-plan en tant que berger. Il avait appris qu'être un berger signifiait protéger ses brebis à tout prix, et faire face au danger avec courage, par la foi dans le Dieu d'Israël. Ces vérités ont façonné la réponse spontanée de David face à Goliath et façonnera beaucoup son leadership en tant que roi-berger. « David répondit à Saül: Quand ton serviteur gardait les moutons de son père et qu'un lion ou même un ours survenait pour emporter une bête du troupeau, je courais après lui, je l'attaquais et j'arrachais la bête de sa gueule; et si le fauve se dressait contre moi, je le prenais par son poil et je le frappais jusqu'à ce qu'il soit mort. (…) Puis David ajouta: L'Éternel qui m'a délivré de la griffe du lion et de l'ours me délivrera aussi de ce Philistin » (1 Samuel 17.34–35;37).

Il est bien connu que David, en tant que jeune homme, respectait l'onction de Saül en tant que choisi par Dieu pour ce temps, même lorsque Saül était fou et cherchait à le tuer. David, en tant homme âgé, respectait ce que Dieu accomplissait à travers Absalom, en acceptant que Dieu puisse l'avoir rejeté en tant que roi. Samuel dit de David: « L'Éternel a décidé de se chercher un homme qui corresponde à ses désirs » (1 Samuel 13.14b). Le psalmiste témoigne : « Il a choisi son serviteur David et il l'a tiré de ses bergeries. Il l'a pris du milieu de ses brebis pour qu'il soit berger de Jacob, son peuple, et d'Israël qui est sa possession. » (Psaume 78.70–71) Remarquez l'accent sur l'arrière-plan de David et la description de son leadership d'« homme qui correspond aux désirs de Dieu »

Pour aider les leaders en Afrique à être renouvelé et refaçonné par la vérité de Dieu pour les desseins de Dieu, nous devons savoir d'où vient le leader. Je ne connais aucun développement au leadership qui cherche intentionnellement à savoir et qui invite le récit des personnes à prendre part au processus de développement. Personne de ceux que je connais ne cherche à connaître les valeurs culturelles, les expériences de vie, les relations, les liens familiaux et les traditions qui ont produit l'individu que nous cherchons à désigner ou à développer en tant que leader.

Transition de pouvoir et redevabilité

L'examen de notre passé nous fournira un aperçu important alors que nous développons la prochaine génération de leaders. Un dilemme commun en Afrique est le manque de développement intentionnel de nouveaux leaders. L'Afrique est pleine de leaders qui ont passé des décennies dans leurs fonctions en tant que présidents de pays ou fondateurs d'église. Et bien souvent sans n'être redevable à personne.

Même à un âge très avancé, plusieurs conservent leur poste et leur pouvoir et on peut se demander pourquoi.

Les récits des hommes du Malawi nous permettent d'entrevoir la réponse. Le roi ou le chef en Afrique détient une position héréditaire qui dure toute la vie. Traditionnellement, un leader est une fonction et une personnalité réunies en une seule. Il n'y a pas de cloisonnement de leur identité. Ils sont un avec leur titre, leur poste, leur statut et leur fonction. Les nouvelles personnes qui prennent les titres de chef ne se substituent pas aux chefs actuels. Il n'est pas besoin de craindre que des jeunes grandissent et prennent les postes de pouvoir parce que les anciens, qui détiennent déjà les titres du pouvoir, ne perdent jamais les leur. Ils accueillent simplement les nouveaux détenteurs de titres en leur sein. C'est un processus d'addition et non de soustraction ou de transfert.

Mais un système démocratique (et de nombreuses églises ont façonné leur leadership en suivant les lignes démocratiques, ont des leaders qui sont élus et qui sortent) nécessite une alternance de leaders qui admettent un changement prévu de titre et de pouvoir. Cette pratique est complètement étrangère aux contextes traditionnels africains. Il n'est pas étonnant que les élections en Afrique amènent si souvent une certaine violence. Les élections dans les églises ne sont parfois pas bien différentes. Si une personne a été élue pour quitter une fonction, la question qu'ils doivent poser est donc « Qui suis-je ? » Dans une culture de la honte, « Qui suis-je » existe en fonction de chacun dans la communauté. Ôter ce titre et cette fonction n'est rien de plus que de démonter leur identité. Lorsque le changement est nécessaire, il est simpliste de prétendre que le simple pouvoir est menacé. C'est plutôt l'identité entière de l'individu qui est en jeu.

À cet égard, le manque d'intentionnalité dans le développement de nouveaux leaders ne devrait guère être une surprise. Le contexte du village qui autrefois a formé plusieurs générations de leaders est à présent inadapté, et perd de plus en plus sa pertinence. Il est souvent un schéma non examiné pour le développement des leaders.

Un autre domaine connexe où porter nos regards et qui aiguisera notre vision de l'avenir est celui de la redevabilité. Dans la nouvelle démocratie avec son individualisme inhérent, la première victime est la structure de redevabilité protectrice du village. Dans un système où les individus mènent campagne et se font élire comme des personnes et des décideurs indépendants, la structure de redevabilité communautaire ancestrale ne tient plus la route. Elle a été remplacée

par la communauté qui porte ses regards vers l'individu tel un bienfaiteur, parce qu'il ou elle a maintenant les moyens de faire les choses pour eux. Comme nous avons vu, des nations entières sont perdantes pour finir.

Quelle est donc la solution ? Comment pouvons-nous être comme le roi David qui a tiré des leçons enrichissantes des pâtures et des bergeries de son enfance mais qui n'était pas « bloqué » dans les pâtures ou les bergeries des décennies plus tard ? Les contextes de son enfance ont été formateurs dans son développement spirituel et dans le développement de son leadership. Cependant, il n'a pas agi comme s'il était dans les pâturages lorsqu'il était dans un palais.

Statut et fonction

Pour comprendre les attentes en matière de leadership et son développement dans une société de l'honneur et de la honte, comme c'est le cas en de nombreux endroits d'Afrique, il faut comprendre l'influence du statut et de la fonction. En bref, un **statut** est une position dans la hiérarchie sociale ou la structure. Ce statut est habituellement attribué mais il peut aussi se mériter. Un statut peut changer au cours de la vie, depuis l'enfance à l'âge avancé. En revanche, une **fonction** se comprend comme le comportement et les actions réalisées par une personne. Elle est liée au statut de la personne mais elle a davantage à voir avec le « faire » que l' « être ». Ainsi, une fonction n'est pas l'unique considération dans la structure du pouvoir en Afrique. L'âge implique un statut supérieur en bien des endroits et une personne âgée peut, dans certaines situations, se substituer ou saper une personne en position de leadership.

Lorsque les membres d'une société ont des croyances et des attentes collectives fortes concernant le statut et les fonctions d'un leader, le leader subi une pression, consciemment ou pas, pour répondre à ces attentes, même lorsqu'elles sont en conflit avec les idéaux démocratiques ou, plus sérieusement, avec la vérité biblique.

Les leaders chrétiens ne sont pas exempts d'avoir un statut ou des fonctions. Comment alors le statut présumé des leaders chrétiens façonne-t-il leurs fonctions dans la société ? Certains des échecs observés chez certains leaders chrétiens d'Afrique peuvent-ils venir de leur statut qui exerce une pression sur leurs fonctions—leur comportement et leurs actions ? Examinons ces choses avec des récits.

Un jeune Africain était entré en Europe illégalement dans l'espoir d'obtenir un emploi et de se faire de l'argent. Mais son rêve ne s'était

pas réalisé. Cet homme était un chrétien dévoué et même un leader parmi la jeunesse chrétienne de son pays avant de partir pour l'Europe. Un de mes amis a demandé à cet homme pourquoi il ne retournait pas chez lui puisqu'il enfreignait la législation et n'avait pas de travail. Le jeune homme lui a répondu qu'il ne pouvait pas retourner dans sa famille les mains vides. Ce serait trop honteux. Mon ami n'en croyait pas ses oreilles. Ceci est difficile pour un Européen, élevé là où la règle de droit est essentielle, de comprendre ce sens des priorités apparemment malavisé. A ceux issus d'une culture de l'honneur et de la honte, sauver la face occulte souvent l'obéissance à une loi—qu'il s'agisse de la législation, de la loi éthique, morale et/ou même théologique.

Dans le livre *This Way Thais Lead*, Larry Parsons raconte l'histoire d'un homme riche qui a été arrêté et qui a reçu une amende de 200 *baht* pour un dépassement de vitesse. Cependant, au lieu d'aller payer l'amende, l'homme s'est rendu chez le commissaire de police et lui a proposé de l'amener manger au restaurant ensemble. Le repas lui a coûté 500 *baht* mais il a préféré faire cela plutôt que de payer l'amende. Pourquoi ? L'auteur explique que l'intention de cet homme n'était pas de soudoyer le commissaire de police mais plutôt de couvrir sa propre honte, si son dépassement de vitesse venait à être connu. Il était préférable pour lui de dépenser davantage d'argent pour amener le commissaire de police au restaurant que de subir la honte de payer une plus faible amende. Comment peut-on aboutir à une compréhension biblique des responsabilités légales et éthiques, et cependant reconnaître avec compassion le milieu culturel d'une personne ? Les attentes de beaucoup de remplir une fonction—avec le statut qui y est associé—peuvent être contraires aux Écritures, mais la contrainte de sauver la face les maintient liés au courant culturel.

La pensée des hommes africains et thaïs trouve écho dans le récit biblique de Saül qui a désobéi au Seigneur et a perdu le royaume. Cependant, il a dit à Samuel, « J'ai péché! TOUTEFOIS […] continue à m'honorer devant les responsables de mon peuple et devant Israël. » (1 Sam 15.30, accent mis par l'auteur).

Cette valeur profondément ancrée de préserver l'honneur en couvrant la honte, valeur ancrée depuis l'enfance, est rarement examinée rationnellement ou attentivement, soit par le leader ou par ceux qui sont dirigés. Elle n'est pas non plus abordée par ceux qui cherchent à « aider » ou « développer » le leader africain.

Quelle est la réponse à ces paradoxes apparents du leadership en Afrique ? Comment pouvons-nous permettre à la Parole de Dieu de se heurter à notre éducation culturelle et à notre vision du monde, pour nous transformer à l'image de Christ ? J'apporte ci-dessous quelques suggestions : travailler à notre salut de manière plus complète, embrasser les images bibliques de leadership, être continuellement transformé et nous intégrer dans une communauté attachée à Dieu. J'espère que d'autres penseront à d'autres choses encore.

1. Un travail plus complet de notre salut

L'enseignement du salut à travers l'Afrique s'est penché exclusivement sur les péchés pardonnés et la culpabilité enlevée. Cependant, une vérité équivalente est que la honte est également couverte. L'œuvre de Christ et la rédemption en Lui ne touchent pas uniquement la culpabilité, elle concerne aussi la puissance pour être libéré du péché, de la mort et de la peur liée à la honte et à la mort. Les leaders en Afrique ont besoin de cette compréhension complète des Écritures, ce sens de plénitude ou du *shalom* que Christ apporte. Le défi d'un récit du salut basé sur la culpabilité seule est que les leaders peuvent agir d'une manière non-biblique pour couvrir la honte, en croyant qu'ils peuvent demander pardon à Dieu plus tard. Leur vie est dichotomique lorsqu'ils traitent de la culpabilité, de la honte et même de la peur comme s'il s'agissait de réalités théologiques différentes. La Bible a pourtant autant à dire sur le pardon des péchés basés sur la culpabilité que sur la honte et la peur.

Il faut également enseigner que l'échec ne doit pas être associé à la honte. En effet, l'échec peut être une étape puissante pour un honneur plus grand encore si l'on y réfléchit et que l'on saisit l'opportunité pour apprendre et croître. Si la confession des péchés et la repentance sont sincères, elles marquent le début d'une vie nouvelle et non la fin d'une vie.

Hébreux 12.2 dit, « parce qu'il avait en vue la joie qui lui était réservée, [Jésus] a enduré la mort sur la croix, en méprisant la honte attachée à un tel supplice, et désormais il siège à la droite du trône de Dieu. » Jésus a en fait *méprisé* la honte, mais pour un but : pour la joie. A l'instar de Jésus, chaque leader devrait prendre sa propre croix et de même, mépriser la honte.

Ce dont l'Afrique a besoin, ce sont de leaders transformés par les Écritures. Le Saint-Esprit œuvrant par la Parole de Dieu a le pouvoir de transformer tous les aspects d'une personne—que ce soit au niveau spirituel, mental, émotionnel, physique, écologique. La honte même

peut être transformée en liberté en Christ. Seuls ceux qui ont expérimenté l'œuvre de transformation du Saint-Esprit dans tous les aspects de leur vie peuvent avoir une influence transformatrice là où ils vivent et travaillent. C'est ici que la piété personnelle commence à avoir le potentiel de changer une famille, une communauté, une société entière.

Tout comme le salut dans son ampleur est à l'œuvre dans nos vies, le leader qui grandit à la ressemblance du Christ commence à refléter véritablement l'image biblique d'un leader, une image qui se comprend et qui s'embrasse.

2. Embrasser l'image biblique du leader comme berger, serviteur et gérant

Une réflexion précise de l'image biblique des leaders est importante pour une transformation véritable du leadership en Afrique. L'histoire de David nous est d'une grande aide. David, un excellent leader, y est décrit comme un berger. « Il l'a pris du milieu de ses brebis pour qu'il soit berger de Jacob, son peuple, et d'Israël qui est sa possession. David fut pour eux un berger intègre qui les guida d'une main avisée » (Psaume 78.71–72).

Berger

Guider est le rôle et la priorité d'un leader. Les paroles de Jésus à Pierre en Jean 21 étaient « Nourris mes agneaux » « Prends soin de mes brebis » « Nourris mes brebis » et vont tous dans la même direction. L'image d'un berger est une métaphore courante à la fois dans l'Ancien et le Nouveau testament. Une communauté sans leader attaché à Dieu est appelée « brebis sans berger » (Matt 9.36). Jésus s'est décrit comme le Bon berger, et a commandé à Pierre d'être un berger. Pierre a exigé la même chose des leaders de l'Église de la diaspora (1 Pierre 5.2), et Paul de l'Église à Éphèse (Actes 20.28). Être berger est le rôle primordial et le devoir de tout leader désigné par Dieu.

La responsabilité première du berger est le bien-être du peuple, des brebis de Dieu. Il s'agit d'aimer et de nourrir le peuple de Dieu spirituellement, émotionnellement et dans tous les aspects de la vie. Il s'agit de donner la direction au peuple de Dieu, de leur faire porter leurs regards fidèlement et continuellement vers Celui qui est mort et ressuscité pour eux. Il s'agit de les protéger des faux enseignements en leur donnant un enseignement vrai, de les protéger de la tromperie (Phil 3.19). L'image du berger est une image du leadership.

Serviteur

Bien que le leadership serviteur soit l'image chrétienne du leadership dont on parle le plus, elle est également l'une des moins comprises. Une des raisons à cela est la limite des langues à travers les cultures. Un leader d'église d'Afrique de l'Ouest a un jour raconté à mon ami, qui avait parlé du leadership serviteur, que lui (le leader) ne pourrait jamais être un leader serviteur. Il a ajouté « Je ne me vois pas m'acquitter les tâches d'un domestique ». A l'instar de ce leader, chaque auditeur entend et interprète les mots sur la base des images et des expériences qui y sont associées.

Dans la Bible en anglais, quatre mots grecs différents (deux essentiellement masculins et deux féminins) sont traduits par « serviteur ». Chaque mot était distinct dans l'esprit des auditeurs d'origine : παῖς (*pais*)—un garçon, un jeune, un enfant, un esclave ou serviteur (Matt 8.6) ; παιδίσκη (*paidiskē*)—une femme esclave (Matt 26.69) ; δοῦλος (*doulos*)—un esclave ou un sujet, (Romains 1.1). Cependant, le mot que Jésus emploie était διακονέω (*diakoneō*)—être au service de l'autre, aider, servir, prendre soin de (Matt 20.26). Il s'agit du mot de la même racine traduit par « diacre » en 1 Timothée 3. Autrement dit, la compréhension biblique du leadership serviteur est proche de la compréhension de l'Église d'Éphèse du rôle de diacre (1 Tim 3), plutôt que de la compréhension de notre ami d'Afrique de l'Ouest du rôle de domestique. En termes bibliques, les serviteurs répondent aux besoins et encouragent, ils permettent au peuple d'être ce pour quoi Dieu les a créés et appelés à faire.

Gérant

À un gérant est confié les gens, leurs compétences, leurs dons et toutes les ressources que Dieu a accordés à son peuple. Il ou elle est redevable. L'intendance est l'attribut, la qualité et le trait d'un leader attaché à Dieu.

Le vrai leadership et l'autorité proviennent de la droiture à la fois des individus et des nations (Prov 14.34). Il n'y a pas de service sans intendance. Et la vraie intendance ne vient que d'un cœur de serviteur. Un leader qui cherche le royaume de Dieu devrait avoir une perspective de gérant sur la vie. Il est dans un état continu d'être et de devenir, alors qu'elle ou il gère ses dons et talents, les gens, la confiance des autres et les ressources, tous comme étant des dons venant de la main du Seigneur. Il est toujours en cours de croissance et de développement, tout en développant les autres afin qu'ils soient de vrais gérants des dons et de la grâce.

Ces images créent pour les leaders africains une vision complète de leur statut et de leur fonction, l'attitude d'attachement à Dieu derrière leur leadership et la redevabilité attendue d'un berger attaché à Dieu. Sa valeur communautaire forte fait le lien avec leur éducation et leur nouvelle vie en tant que berger sous la direction du Christ.

Poursuivre le chemin du discipulat en tant que personne sauvée par grâce et embrasser les images bibliques d'un berger, d'un serviteur et d'un gérant, ouvrent la voie à une transformation encore plus profonde —à la fois chez le leader et au sein de la communauté.

3. Des leaders transformés transforment les communautés

Alors que le leader chrétien sur le chemin du disciple fait l'expérience de l'œuvre de transformation, l'essentiel du leadership chrétien, tout comme celui de Christ, devrait être la transformation des gens, des familles, des communautés et des sociétés pour « que tout disciple bien formé [soit] comme son maître. » (Luc 6.40). Pour un leader transformationnel, la question centrale est l'être et l'identité fondamentale du leader. L'essentiel de tout leader chrétien doit tout d'abord être soumis à l'œuvre du Saint-Esprit dans la transformation, avant qu'il ou qu'elle ne puisse être un leader transformationnel (Rom 12.2). L'être du leader est le fondement sur lequel repose le leadership.

Peter Koestenbaum écrit, « les erreurs résident dans la pensée selon laquelle les êtres humains s'améliorent si le système change. C'est oublier le côté personnel, puisque la transformation plus profonde nécessaire (…) est un acte de volonté : (…) Et cette détermination vient d'une partie différente de l'âme—le cœur et non la tête ; le côté personnel et non stratégique » (47). Les leaders ne doivent pas uniquement diriger depuis le cœur mais ils ont besoin de diriger au cœur. Il s'agit là du leadership qui transforme contextuellement. Et c'est le genre de leadership chrétien dont notre contexte africain et notre monde ont besoin de toute urgence. Il s'agit de conduire le peuple de Dieu à aimer et servir Dieu de tout leur cœur, de toute leur pensée et de toute leur force.

Pour une œuvre profonde de transformation, le développement du leadership en Afrique doit inviter les leaders à articuler leur philosophie du leadership sous-jacente et souvent inconsciente, leurs croyances et leurs valeurs concernant le leadership. Les attitudes, les comportements et les choix se rapportent souvent à l'état spirituel, à la disposition théologique, à la sensibilité morale, aux attentes culturelles, aux influences de la communauté et/ou de l'environnement, aux

loyautés de notre vie. Des mentors et des conseillers sages peuvent cheminer avec un leader pour découvrir ce qui se cache derrière leurs actions de leadership. Il n'y a pas d'autre manière d'aller au fond de ce qui fait du leader la personne qu'il ou qu'elle est.

L'appel au leadership est l'appel à venir et à mourir—y compris à nos prédispositions culturelles ou à un arrière-plan particulier et à notre éducation. Venir et mourir est une invitation à une vie nouvelle dans laquelle Christ règne. « Car vous êtes morts, et votre vie est cachée avec Christ en Dieu. » (Col 3.3). Combien de leaders dirigent comme des hommes ou des femmes morts ?

Le leadership transformationnel signifie que le leader et ceux qui sont dirigés marchent par l'Esprit ensemble, en tant que porteurs de l'image de Dieu, et en accomplissant les desseins de Dieu. Ces desseins trouvent leur expression, tel qu'exprimé dans le Petit catéchisme de Westminster, que « La fin principale de l'Homme est de glorifier Dieu, et de jouir de lui éternellement. »

4. Créer une communauté de personnes engagées

Tout comme les attentes d'une communauté à l'égard de son leader peuvent exercer une pression négative sur le leader, ainsi des communautés vivant dans la droiture peuvent influencer un leader vers une ressemblance à Christ.

Malachie 3.16 nous donne une option biblique à étudier : « Mais ceux qui craignent l'Éternel se sont entretenus les uns avec les autres, et l'Éternel a prêté attention à ce qu'ils se sont dit. Il les a entendus, alors on a écrit un livre devant lui pour que soit conservé le souvenir de ceux qui craignent l'Éternel et qui l'honorent. » La force de tenir bon se trouve dans une communauté nouvelle et attachée à Dieu, formelle et informelle, où ceux qui craignent l'Éternel se parlent souvent, en s'encourageant et en se soutenant.

Il est donc nécessaire et en réalité il est urgent, de créer un Réseau de leaders chrétiens intègres dans des pays d'Afrique. Pour que les leaders individuels se lèvent pour s'attacher à Dieu dans leurs situations difficiles, ils ont besoin d'un groupe de gens qui les soutiennent en étant engagés de la même manière. Un tel groupe devient une communauté autour de tels leaders lorsqu'ils sont confrontés à la menace de l'isolement par ceux qui ont choisi une voie moins digne de Dieu. Une communauté de soutien peut également fournir un forum approprié pour de tels leaders afin qu'ils soient surveillés et corrigés par des personnes aux âges et aux statuts semblables.

Comme il a été rappelé plus haut, un leader peut s'accrocher au pouvoir non pour le pouvoir en lui-même mais parce que son identité est celui de son statut et de sa fonction. Ceux qui seuls défendent ce qui est juste ou qui quittent leurs fonctions sont confrontés au risque d'être perdant. Ils peuvent être considérés comme des gens qui ont gaspillé une opportunité pour la communauté ou une position prestigieuse. Ils ne sont pas juste un individu occupant une position. Bien plus, toute la communauté partage cette position. Cependant, rester dans certains contextes corrompus équivaut à se compromettre ou à se corrompre soi-même.

L'une des expériences les plus douloureuses pour une culture de la honte est d'être isolé ou accusé de faire honte à sa famille ou sa communauté. C'est quelque chose à éviter et à rejeter dans la communauté à laquelle on appartient. L'inclusion est un besoin clé dans une culture de la honte. On craint par conséquent l'isolement, et la menace d'isolement peut conduire quelqu'un à se compromettre.

Ainsi, pour aider les leaders africains dans l'église et dans les nations qui embrassent un nouveau paradigme de leadership, il est impératif que nous abordions la question de l'isolement et de la crise d'identité. Pourtant, peu articuleraient leurs sentiments en ces termes. Les leaders chrétiens en Afrique doivent être intentionnels dans la création d'une communauté qui peut soutenir le leader qui cherche la justice.

Conclusion

Pour la plupart en Afrique, le modèle le plus naturel de leader est celui du chef du village. Et sûrement le roi du village est plus proche de l'idée biblique d'un berger que des fonctionnaires nationaux ne peuvent l'être. Mais le temps est venu de démarrer une conversation sur la création d'un nouveau modèle—un modèle qui prend avec courage le meilleur du chef du village, le meilleur des idéaux démocratiques et qui les soumet tous à l'évaluation biblique, pour conduire à la plénitude des personnes et des communautés. C'est la discipline d'amener une transformation basée sur les Écritures pour répondre à la compréhension du leadership sur le modèle du chef.

En réalité, chacun de nous peut apprendre beaucoup des exemples de leadership avec lesquels nous avons grandi. Peut-être avez-vous grandi dans l'aire urbaine de Manille ou dans une ferme de Nouvelle-Zélande ou dans un village de pêche de la côte méditerranéenne. Tout comme les bons principes qui caractérisent le leadership africain peuvent être rachetés et réorientés à la lumière des Écritures, de même les

caractéristiques du leadership émanant d'autres cultures peuvent être rachetées et réorientées à la lumière des Écritures.

Cependant, pour comprendre et apprécier pleinement l'influence des modèles culturels profondément ancrés, il est nécessaire de s'engager dans une réflexion dirigée par le Saint-Esprit, pour examiner avec compassion et cependant dans un esprit critique là où nous en sommes. La prédominance de l'organisation du village tend à disparaître en de nombreux endroits d'Afrique. Et les cultures de votre passé peuvent également être en phase de disparaître. Cependant, je crois que nous pouvons être nourris par nos racines en vue de croître vers un nouveau leadership biblique pour l'avenir, l'avenir d'un monde qui partout a désespérément besoin de leaders attachés à Dieu. Il y a beaucoup à apprendre, beaucoup de recherches à mener et beaucoup de choses à changer. Le chemin n'est pas simple. Commençons donc !

. . .

À propos de l'auteur

Dr. Joshua Bogunjoko est le directeur international de la SIM (www.sim.org), une organisation missionnaire qui sert dans plus de soixante-dix pays du monde. Il vient du Nigéria et a été membre du Nigeria Fellowship of Evangelical Students (NIFES) lorsqu'il était étudiant à l'université. Dr. Bogunjoko est un médecin de famille. Et il a été médecin missionnaire et directeur d'hôpital au Niger avant de prendre sa fonction de leadership au sein de la SIM. Il peut être contacté à international.director@sim.org.

Questions de discussion

1. Selon vous, quelle est votre identité principale ?
2. De quelles manières avez-vous observé les leaders émergents et le leadership dans votre culture, village et foyer ?
3. Quels étaient vos leaders héros en grandissant et qu'est-ce qui vous attirait chez ces personnes ? Votre héro a-t-il changé ? Pourquoi oui et pourquoi non ?
4. Qu'examinez-vous en premier lieu avec de prendre une décision ? Pensez-vous à l'impact que cela aura sur votre famille et votre communauté ? Avez-vous peur d'avoir honte ? Pensez-vous à votre relation avec Jésus en premier lieu ?
5. Comment utilisez-vous les Écritures dans votre processus de prise de décision ?
6. Lisez 1 Sam 9.21 et 1 Sam 15.17–19 sur Saül et 1 Sam 13.14, 1 Sam 17.34–37, et Ps 78.70–72 sur David. Pour chaque roi, comment leur éducation et leur expérience les a formés en tant que leaders ?

. . .

Références

- Koestenbaum, Peter. *Leadership: The Inner Side of Greatness, a Philosophy for Leaders*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- Persons, Larry S. *The Way Thais Lead: Face as Social Capital*. Chiang Mai, Thailand: Silkworm Books, 2016.

. . .

Les citations bibliques sont tirées de la Bible du Semeur, copyright © 1992, 1999.

BDAG: Bauer, Walter. A Greek-English Lexicon of the New Testament and Other Early Christian Literature). Edited by Frederick W. Danker. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 2000.



Leadership pour les temps de crise / Daniel Salinas

Leçons tirées de Néhémie

Traduit de l'espagnol par Anja Morvan

Selon la revue colombienne *Semana*, « la moitié des présidents et anciens présidents récents d'Amérique latine sont impliqués dans de grands scandales de corruption. Lula n'est pas le dernier ».[1] Trois cas au moins sont mentionnés au Brésil, de même au Pérou ainsi que les situations au Panama, au Chili, en Argentine, au Guatemala, au Salvador et bien sûr, en Colombie. L'article précise que seuls sont mentionnés les cas les plus connus mais qu'il y en a beaucoup d'autres à travers le continent. Pour finir, la conclusion sur la situation en Colombie est que « le pays est confronté à une crise éthique et cela n'a

pas de sens de le nier. Que cela soit moins grave que dans d'autres pays n'est d'aucune consolation. »

À la lumière de ces choses, parler de leadership s'avère compliqué en ces jours. Aujourd'hui, les échecs monumentaux de tant de leaders ont marqué de manière négative toute l'institution du leadership. On remet en question aujourd'hui les motivations, les stratégies, les personnalités, le style de vie du leader, ses préférences et ses aversions. Les familles des leaders ne sont pas épargnées par les critiques. Les médias se délectent de ces nouvelles. Comme le mentionne *Semana*, les présidents élus démocratiquement s'arrangent pour élargir leurs comptes bancaires, pour prolonger leur mandat et refuser de céder le pouvoir. Tant de politiciens, de parlementaires, de sénateurs, de ministères et d'autres fonctionnaires sont impliqués dans des procédures judiciaires avec des sommes de plusieurs millions en jeu. Tout cela pendant que le peuple lutte pour survivre, totalement sans défense devant l'avarice et la faim de pouvoir de leurs dirigeants. Malheureusement, le monde chrétien, des ministères, des ONG, des organisations missionnaires, etc. ne montre pas un paysage bien différent. Il semble que le sel ait perdu sa saveur ou plutôt qu'il ait été contaminé par la corruption prédominante dans la société en général. [2]

De nombreux lecteurs pourraient commenter, à juste titre, que cela n'est rien de nouveau et que cela a été le cas depuis la nuit des temps. Les despotes, les dictateurs, les gouvernants mégalomanes, les dirigeants corrompus et leurs partisans remplissent les annales de l'histoire universelle. Cependant, pour chaque leader qui chute lamentablement, il y en a des centaines qui sont restés fidèles mais qui ont été systématiquement ignorés par ceux qui écrivent l'histoire. Il est plus intéressant d'écrire des choses morbides. Et dans ce monde de marchandisation, on écrit ce qui génère davantage de ventes.

C'est ainsi que l'exemple de Néhémie dans le récit biblique est comme une oasis dans le désert. Au milieu d'un exil douloureux causé en grande partie par un monarque décadent et corrompu, au cours d'un processus de transition durant une crise spirituelle et existentielle, Israël a besoin d'un leader différent, de quelqu'un qui aidera le peuple qui cherchait à se réinstaller sur ses terres.

La situation est tendue. Les exilés revenaient vers une ville en ruines sans sécurité alimentaire et avec des moyens financiers insuffisants, pour tomber entre les mains de spéculateurs, d'accapareurs et d'exploitants. Le tableau de l'esclavage en Babylonie semblait meilleur

que la situation en Palestine. Dans ce contexte, Néhémie a marqué une différence. Et son leadership nous laisse des leçons importantes. En tant qu'échanson du roi, Néhémie avait l'habitude des manigances du gouvernement impérial. Lui, il n'ignorait pas les avantages qui venaient avec le pouvoir. Il avait l'habitude du luxe et de ce qui brille dans la cour royale. Tout cela rend encore plus remarquable sa participation au processus de reconstruction de son peuple. Pour reprendre ses propres termes :

> *Depuis le jour où j'avais été nommé gouverneur du district de Juda, c'est-à-dire depuis la vingtième année jusqu'à la trente-deuxième année du règne d'Artaxerxès, soit pendant douze ans, ni moi ni mes proches nous n'avons vécu des revenus dus au gouverneur. Mes prédécesseurs dans cette charge avaient pressuré le peuple, exigeant qu'on leur remette chaque jour, outre le pain et le vin, quarante pièces d'argent.*

> *Même leurs fonctionnaires exerçaient leur domination sur le peuple. Pour moi, je n'ai jamais agi de la sorte, car je craignais Dieu. Au contraire, j'ai travaillé personnellement à la réparation de la muraille et mes collaborateurs se sont aussi mis à l'œuvre, et nous n'avons jamais acheté de terres. D'autre part, j'ai reçu régulièrement à ma table cent cinquante chefs juifs, sans compter ceux qui venaient vers nous des peuples des régions environnantes. Chaque jour, on apprêtait pour cela un taureau, six moutons de choix et des volailles, et tous les dix jours, on me livrait de grandes quantités de vin. Malgré cela, je n'ai pas demandé les revenus alloués au gouverneur car je savais que les travaux pesaient lourdement sur le peuple. (5.14–18)*

Ce qui ressort de cette description, c'est que Néhémie a mis les intérêts du peuple sous son autorité au-dessus de ses propres intérêts. La situation ne permettait pas que lui et son cortège reçoivent de la part du peuple appauvri l'impôt correspondant, à l'inverse des gouverneurs qui l'ont précédé. Néhémie a par ailleurs retroussé ses manches et a travaillé en se serrant les coudes avec les autres. Il aurait pu simplement « superviser » et depuis son siège de gouverneur diriger le projet. Mais il s'est sali les mains avec de la terre et ses vêtements ont été pleins de matériaux comme ceux de l'ensemble du peuple. Il apparaît qu'il n'a acheté aucun terrain, à la lumière du Néhémie 5.1–5.

> *À cette époque, des hommes du peuple et leurs femmes se plaignirent vivement de certains de leurs compatriotes juifs. Certains disaient: Nous avons beaucoup de fils et de filles, nous voudrions recevoir du blé pour manger et survivre. D'autres déclaraient: Nous sommes obligés de donner*

> *nos champs, nos vignes et même nos maisons en gage pour nous procurer du blé lorsqu'il y a une famine. D'autres encore se plaignaient : Nous devons emprunter de l'argent en hypothéquant nos champs et nos vignes pour payer l'impôt impérial. Et pourtant, nous sommes bien de la même race que nos compatriotes: nos enfants ne sont pas différents des leurs; et voici que nous en sommes réduits à vendre nos fils et nos filles comme esclaves: certaines de nos filles ont déjà été réduites à l'esclavage et nous sommes impuissants à les défendre, car déjà nos champs et nos vignes appartiennent à d'autres.*

La terre est hypothéquée aux usuriers qui, comme la sangsue s'accapare des champs et des récoltes. Le peuple n'avait d'autres issues pour subsister. Ils devaient vendre leurs possessions et vendre en esclavage leurs enfants. Néhémie a eu l'occasion de profiter de cette situation mais il ne l'a pas fait. Il n'a acheté de terre à personne et il n'a dépossédé personne de ses propriétés, bien au contraire, comme le dit le verset 10 : « Moi aussi, mes proches et mes collaborateurs, nous leur avons prêté de l'argent et du blé. Remettons-leur donc cette dette! » Au lieu de les déposséder, il les a aidés avec ses ressources.

On peut se demander pourquoi Néhémie a été différent des autres leaders. La réponse, nous la trouvons dans le verset 15 : « Pour moi, je n'ai jamais agi de la sorte, car je craignais Dieu. » Ce que faisait que Néhémie allait à l'encontre du courant du pouvoir usurpateur et abusif, c'était sa « crainte de Dieu ». Le sens de cette expression « crainte de Dieu » n'est pas clair. Il est possible que Néhémie fasse référence à l'obéissance à la loi de Dieu. Au moins cela, c'est ce qu'il semble dire au peuple convoqué au v 9 du même chapitre. Dans le contexte de ce chapitre, cette expression a le sens de l'obéissance à la loi divine, élément qui caractérisait le peuple de Dieu et qui le séparait des autres peuples (v 9). Mais cela présuppose une connaissance de cette loi, un thème prédominant dans ce récit (voir chapitre 8 et 9 par exemple).

Ce que l'on peut voir, c'est que cela s'étend à toute la vie de Néhémie. Depuis le début du livre, Dieu et la loi de Dieu sont des thèmes centraux. Il prie Dieu constamment. Son engagement dans la reconstruction se présente dans la narration avec une réponse directe de Dieu à sa prière. Le succès de son entreprise et la déroute des ennemis, ils les attribuent à Dieu. Pour Néhémie, la crainte de Dieu, l'obéissance à la loi, étaient le critère directeur de ses actions, de ses décisions, de son modus operandi, y compris de son exercice de l'autorité.

Il y aurait beaucoup plus à dire de ce leader monumental dans le récit vétérotestamentaire, mais cela suffit pour en tirer quelques principes fondamentaux pour nos modèles de leadership.

1. Le bien commun doit être au-dessus de nos intérêts personnels, y compris lorsque cela s'avère contre-productif pour nos finances. Les comptes bancaires à l'étranger de beaucoup d'anciens politiciens nous avertissent qu'il est facile de succomber à la tentation de l'enrichissement illicite. Notre gestion doit être transparente et publique pour qu'il n'y ait personne qui puisse nous accuser de corruption. Nous ne devons pas considérer le leadership comme une plateforme pour notre développement personnel aux dépens des personnes à notre charge. Nous devons faire attention aux motivations douteuses lorsque nous acceptons des fonctions qui ont trait à l'exercice du pouvoir. Comme l'a dit le président mexicain Benito Juárez, au dix-neuvième siècle : « Les fonctionnaires publiques ne peuvent disposer de revenus sans responsabilité ; ils ne peuvent gouverner sous l'impulsion d'une volonté capricieuse, mais conformément à la législation. Ils ne peuvent improviser des fortunes ni s'adonner au divertissement et à la dissipation, mais se consacrer assidûment au travail, disposé à vivre dans la moyenne honnête rétribué comme l'indique la loi »[3] Qu'il serait bon de voir ces recommandations reflétées dans la réalité !

2. Nous devons exercer un leadership qui prend au sérieux le contexte particulier de ceux qui sont sous notre autorité. Les modèles de leaders d'autrefois peuvent nous servir mais nous devons être ouverts pour être différents, en particulier si ceux qui étaient là auparavant ont laissé un héritage négatif comme nous l'avons vu dans Néhémie. Parfois, nous devons être des réformateurs. Il n'y a pas si longtemps, on préférait le leader autoritaire, le commandant, celui qui avait un grand sens de son ego et qui dirigeait sans consulter personne. Aujourd'hui, le paradigme a changé. On propose un leadership humain, participatif, transformateur et qui se vit en équipe. Le contexte spécifique du groupe doit nous aider à déterminer le type de leaders que nous voulons être.

3. En tant que leaders, nous devons écouter ceux qui nous sont subordonnés, prendre au sérieux leurs plaintes et adapter notre gestion afin d'y répondre. Cela nous le voyons à plusieurs reprises dans les récits de Néhémie. Il a maintenu une communication ouverte et permanente avec le peuple et à partir de cela, il a répondu à leurs situations. L'exemple de ce leader nous force à manifester de l'empathie avec le peuple, à nous mettre à leur place, à vivre leurs angoisses quotidiennes. Les personnes que nous avons le privilège de diriger ne sont pas des objets. Il est plus facile, et de cela nous avons nombre

d'exemples, de déshumaniser les personnes et d'oublier leurs situations. En plus de la capacité de gestion, de la connaissance spécialisée et administrative, en tant que leaders, nous avons besoin de développer notre capacité humaine. Nous devons être ouverts à ce que les groupes évaluent notre leadership et à recevoir des commentaires. Nous avons besoin de sagesse pour comprendre le leadership que le contexte exige. Il n'existe pas un modèle qui fonctionne dans tous les contextes.

4. Nous devons diriger en étant un exemple, en travaillant et en agissant aux côtés des autres. Néhémie nous a laissé l'exemple d'un leader qui est présent dans la vie quotidienne, qui partage chaque moment du devenir humain avec son peuple. Disons que nous devons être des leaders incarnés dans la réalité de notre peuple. Un leadership absent ou un leadership de loin, qui évite le contexte permanent avec les gens, finit par échouer. Le leader est invalidé et le peuple est confus. Néhémie s'identifie avec le désespoir et les craintes de ceux qui sont revenus de l'exil. Il n'a pas eu peur de s'approcher, de mettre la main à la pâte, ni d'être occupé aux côtés de son peuple. Les leaders qui veulent rester de côté dans les zones aseptisés des bureaux, sans « se contaminer » avec les germes de la vie, sans respirer l'air atroce de la rue, découragent les groupes et au final éteignent l'appel de la mission.

5. Un leader doit être disposé à s'opposer aux abus et à l'injustice où que ce soit, là où ces vermines apparaissent et quelle qu'en soit l'origine. La reconstruction de la muraille n'a pas été suffisante. Le plus important, c'était la reconstruction du peuple sous les principes de la loi de Dieu. En ce qui concerne la reconstruction, Néhémie avait achevé sa tâche. Mais il avait des objectifs bien plus élevés. Néhémie était conscient qu'au-delà de la sécurité de la ville, il se devait de traiter la situation d'injustice sociale, d'exploitation et de désobéissance à la loi de Dieu. L'urgent ne limitait pas l'important. Le leader doit garder clair à l'esprit la vision et la mission de l'organisation pour ne pas se laisser entraîner dans une tangente en mettant de côté ce qui est primordial. Néhémie a utilisé comme critère celui de « suivre la loi de Dieu » (10.28). Cela doit être également notre guide. Les changements, les stratégies, les objectifs et tout le reste dans le groupe doivent garder la Parole comme autorité suprême. Pour reprendre les mots de Desmond Tutu : « Si tu es neutre en situation d'injustice, tu as choisi le côté de l'oppresseur. »[4] Si l'on reconnaît quelque chose à Néhémie, c'est qu'il n'est pas resté neutre mais qu'il s'est mis du côté de ceux qui souffraient et il a agi en leur faveur.

6. Nous devons en tant que leader nous souvenir qu'avant toute autre personne, nous sommes responsables devant Dieu pour la manière dont nous exerçons l'autorité. C'est « la crainte de Dieu » qui nous permet de rester attentifs face aux tentations qu'amènent le pouvoir. Dieu est celui à qui nous devons rendre des comptes et nous sommes ultimement responsables devant lui pour le leadership que lui nous a assigné. Nous devons maintenir une relation grandissante et intime avec Dieu et sa Parole. Notre vie doit être caractérisée par une obéissance claire à la volonté de Dieu. Nous pouvons apprendre beaucoup de choses sur les théories contemporaines concernant le leadership et au final, le critère ultime, c'est la Parole de Dieu. Le leadership ne nous dégage pas d'obéir à Dieu mais bien plus, de nous engager davantage avec Dieu. En fin de compte, le groupe de personnes sous notre leadership appartient à Dieu et non pas à nous.

Si l'article de *Semana* fait un juste diagnostic concernant une sérieuse crise éthique à laquelle nous sommes confrontés, il ne propose aucune solution. Par ailleurs, nous pouvons dire à juste titre qu'il y a une crise morale, spirituelle et humaine avec le leadership corrompu en Amérique latine. La solution ne peut simplement être de ne plus avoir de leader, ni de nous défaire complètement de l'institution du leadership. Notre défi est de montrer des modèles différents de leaders sensibles à la réalité, soumis à la Parole de Dieu, engagés avec Dieu et son peuple, disposés à diriger par l'exemple en se mettant au travail avec les gens et qui maintiennent une relation grandissante et constante avec Dieu. C'est seulement ainsi que nous réussirons à surmonter la crise de leadership que nous vivons aujourd'hui en Amérique latine.

À propos de l'auteur

Daniel Salinas est colombien et il a servi aux seins des mouvements de l'IFES en Colombie, en Equateur, en Uruguay, en Bolivie et en Paraguay. Il a accompagné d'autres mouvements de l'IFES comme conférencier et enseignant Biblique. Daniel détient un doctorat en Théologie historique de la Trinity International University aux Etats-Unis. Il est actuellement professeur d'histoire et de théologie au sein de la Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombie. Il coordonne par ailleurs les alliances internationales de l'initiative pour l'éducation théologique, un programme de la United World Mission. Daniel est membre du groupe de conseillers en Théologie au sein de l'IFES. Vous pouvez prendre contact avec lui par courrier électronique : dgkjs@hotmail.com.

. . .

Questions de discussion

1. Quelles caractéristiques espères-tu de ton leader idéal ?
2. Aimerais-tu avoir plus de leaders comme Néhémie ? Quelles sont les caractéristiques de Néhémie qui sont nécessaires aujourd'hui dans ton groupe, dans ton église, dans ta famille, dans ta ville ?
3. Pourquoi la corruption est-elle si attirante même pour les croyants ?
4. Quelles mesures de sauvegarde devons-nous mettre en place pour aider les leaders à rester intègres ?
5. Pourquoi le leader qui a « la crainte de Dieu » est plus important que celui qui a les titres et/ou les qualifications professionnelles impressionnantes ? Cela changerait-il la politique de contrat de nouveaux équipiers et employés de ton groupe ?
6. Quelles étapes pratiques peux-tu prendre pour éviter de te convertir en un autre leader corrompu ? Comment vas-tu démontrer dans ta vie le modèle biblique de leadership ?

Lectures complémentaires

- Acosta, Milton. *El mensaje del Profeta Oseas: una teología práctica para combatir la corrupción.* Lima, Perú: Ediciones Puma, 2018.
- López R., Darío. *La seducción del poder: evangélicos y política en el Perú de los noventa.* Lima, Perú: Ediciones Puma; CENIP, 2004.
- Mangalwadi, Vishal. *Truth and Transformation: A Manifesto for Ailing Nations.* Seattle: YWAM Publishing, 2009.
- ———. *Verdad y transformación*. Seattle: Editorial JUCUM, 2010.

. . .

Les citations sont tirées de La Bible du Semeur® Copyright © 1992, 1999 by Biblica, Inc.® Utilisées avec permission. Tous droits réservés.

. . .

Notes de bas de page

[1] "América Latina: la corrupción hace metástasis", *Semana*, el 16 de julio de 2017, sec. Portada, https://www.semana.com/nacion/articulo/presidentes-y-expresidentes-recientes-de-america-latina-en-grandes-escandalos-de-corrupcion/532596.

[2] Voir par exemple Juan Sebastián Jiménez Herrera, "Escándalos que han salpicado a las iglesias evangélicas de Colombia", *El Espectador*, el 25 de enero de 2014, sec. Judicial, https://www.elespectador.com/noticias/judicial/escandalos-han-salpicado-iglesias-evangelicas-de-colomb-articulo-470881. Voir également les travaux d'Israël Ortiz sur le cas particulier du Guatemala, "Los evangélicos y la política: una revisión del camino", *Kairós* 35 (2004): 81–119.

[3] Citado por Ignacio Pinto León, "El enriquecimiento ilícito" (Lic. en Derecho, Universidad Panamericana, 2000), 2, http://jurismex.com/TESIS%20El%20Enriquecimiento%20Ilicito.pdf.

[4] Gary Younge, "Interview: Desmond Tutu", *The Guardian*, el 22 de mayo de 2009, sec. Books, http://www.theguardian.com/books/2009/may/23/interview-desmond-tutu.



Les leaders mangent les derniers / Wendy Quay Honeycutt

Réflexions d'étudiants sur le leadership en Amérique du Nord

Traduit de l'anglais par Anja Morvan

« À quoi comparer vos expériences du leadership « séculier » sur le campus du leadership dans votre groupe biblique universitaire ? » C'est la question que j'ai posée à huit responsables étudiants du groupe des étudiants de 3ème cycle de l'InterVarsity Christian Fellowship (IV Grad) à l'université de Stanford aux États-Unis. La plupart d'entre eux étaient des candidats au doctorat et plusieurs ont une expérience importante du leadership dans leur département académique et dans leur résidence étudiante. Cette année lors de notre retraite annuelle, notre

président étudiant, Jonathan et moi voulions traiter de la préoccupation des responsables concernant notre inaptitude à la tâche. Notre groupe biblique est une petite équipe. Et en tant qu'équipière, je suis en transition vers une autre fonction. Nous avons choisi le texte de Marc 6.6b–13, 30–44, où Jésus envoie ses disciples deux par deux sans argent ni manteau de rechange pour prêcher et guérir, puis il nourrit les cinq mille personnes. Après l'étude et la méditation de ce passage, je leur ai demandé en quoi leur expérience de leadership sur le campus différait du leadership de leur groupe biblique universitaire. C'est avec leur permission que je vous livre un bref résumé de nos discussions.

Méthodes

Les étudiants ont observé que la sphère chrétienne et la sphère séculière de leadership se sont mutuellement emprunté des méthodes. Dans les deux cas, un groupe de personnes se rassemblent en vue d'un but commun et le travail du leader est de les amener à ce but. La question est alors comme un leader s'y prend-il ? Quelles méthodes un leader peut-il employer pour mobiliser l'équipe ?

L'un des responsables les plus expérimentés a expliqué que la formation de leadership sur le campus porte sur la connaissance de soi. Si vous vous connaissez *vous-mêmes* suffisamment bien—votre style, centre et intention—et si, de même, vous connaissez ces choses chez vos membres d'équipe suffisamment bien, alors le leadership efficace sera de réconcilier et d'exploiter ces similitudes et différences. Et c'est d'autant mieux si vous avez une bonne dose de charisme pour inspirer les gens.

Dans les milieux chrétiens, nous faisons la même chose. Nous utilisons les tests de personnalité Myers-Briggs et les outils d'analyse SWOT. Lors de notre retraite, nous avons fait une évaluation des dons spirituels. Et cela peut être comparé au fait de faire un inventaire. Les disciples sur ordre de Jésus ont identifié cinq pains et deux poissons. Nous avions huit personnes, la plupart étaient des introvertis avec un mélange de dons d'entraide, de leadership, d'administration et d'évangélisation. Comment mettre à profit ces avantages afin de parvenir à un résultat optimal ?

L'échange des méthodes a cependant fonctionné dans les deux sens. Les étudiants ont partagé que le « leadership serviteur » dans la formation sur le campus est une expression courante, tout comme « les leaders mangent les derniers ».

L'objectif de qui ?

La différence clé entre le leadership séculier et le leadership chrétien réside dans la personne pour lequel l'objectif est recherché. Sur le campus, la motivation qui est parfaitement acceptable pour ces pratiques du leadership est d'atteindre votre objectif. C'est un paradigme transactionnel. Comme l'a dit un leader, on parle de leadership sacrificiel mais vous le faites de manière à atteindre votre objectif. Tout se porte sur la productivité et l'objectif.

Tout juste après nous être immergés dans le miracle de Jésus qui a nourri les cinq mille personnes, nous avons réfléchi au fait que dans le leadership chrétien, nous n'avons jamais la possibilité de voir l'ensemble de l'objectif. La gloire du royaume de Dieu dépasse notre compréhension. En tant que disciples, la seule chose qui est claire, c'est que Jésus nous donne notre part de pain et de poisson et qu'il le donne au groupe qu'il nous confie. Durant notre temps à l'écoute des Écritures, nous avons ressenti l'immensité de la vision et à la fois le besoin de nous concentrer sur la tâche impartie et les personnes à disposition. Nous avons ressenti la tension en cela mais aussi vu le potentiel.

Pendant un temps, nous avons vu la manière dont les chrétiens peuvent être appelés à des choses bien différentes. Apporter le pain et le poisson à différents groupes de personnes et pourtant être unis en Christ. Nous avons réalisé qu'il y a une grande liberté en cela pour être fidèle à ce à quoi nous sommes appelés à faire et à la fois, à encourager d'autres qui font ce à quoi ils sont appelés fidèlement.

Nous avons conclu que *la* différence entre le leadership chrétien et séculier est la présence reconnue et la seigneurie de Christ. Ainsi, nous avons dit que notre unité est en Christ plutôt que dans une tâche ou dans un objectif. Cela nous a aidés à commencer à mieux comprendre les différents groupes chrétiens sur le campus et plus proche de chez eux, les étudiants de troisième cycle qui ont choisi de ne pas se joindre à un groupe de maison d'une église ou à d'autres groupes.

Puissance et faiblesse

Nous n'étions plus loin de voir que Christ nous conduit à des notions de puissance et de faiblesse qui sont radicalement différentes de ce que nous aurions pu apprendre et expérimenter dans des lieux dirigés par les priorités séculières. Nous étions marqués par le fait que les disciples *n'étaient pas prêts* lorsque Jésus les a envoyés. Et nous étions également marqués en fin de compte de ce que les disciples devaient dresser un inventaire, organiser des personnes en groupe et nettoyer ensuite. Ce n'est pourtant pas compliqué ! Cependant, les gens ont été nourris à

satiété. En tant que personnes appelées à la fidélité et à l'obéissance plutôt qu'aux compétences, nous avons pris conscience de notre besoin de lâcher prise sur la puissance et d'embrasser la *dépendance*. Ce n'est pas quelque chose de facile pour des étudiants de troisième cycle dans une université américaine prestigieuse, où compléter votre CV de qualifications impressionnantes est le premier objectif.

L'idéal et le réel

Cependant, nous avons également reconnu l'écart entre l'idéal vu dans notre passage des Écritures et les réalités que nous avons expérimentées et vécues sur le campus, à la fois dans notre groupe chrétien et en dehors. Dans le contexte de nos groupes bibliques universitaires, nous avons parlé du problème que pose le sentiment de droit au leadership. Sur le campus, tous les étudiants ont la possibilité et sont même encouragés à diriger. Dans les universités publiques aux États-Unis, les associations étudiantes sont dirigées par une politique pour « tout le monde », à savoir qu'elles doivent permettre à tous les étudiants d'accéder non seulement à l'adhésion mais également à la direction. Une association ne peut restreindre l'accès au leadership basé sur une liste de qualifications.

Sur le campus, en particulier dans le contexte des étudiants de premier et second cycle, un rôle de leadership dans une association étudiante, c'est en même temps un plus à ton CV, une preuve que tu as atteint le summum en quelque sorte dans ton expérience étudiante et l'accès à une expérience communautaire intense qui vient de ton engagement. Le leadership est quelque chose auquel un étudiant peut accéder en tant que droit. A contrario, la méditation de notre passage nous dit quelque chose de très différent sur le leadership. Dans Marc 6, diriger est une étape vers des lieux effrayants, non préparés, c'est courir le risque d'être rejeté, c'est continuer à servir lorsque vous êtes fatigués, et par-dessus tout, c'est obéir à Jésus.

Cependant, même dans nos groupes chrétiens, les paradigmes séculiers peuvent dominer. Un étudiant a parlé de sa grande surprise lorsque l'un de nos leaders a volontairement quitté le leadership sans qu'il n'y ait eu un quelconque scandale mais parce qu'elle a eu le sentiment qu'elle était appelée à d'autres choses. Cela ne s'était pas passé auparavant dans ses expériences passées dans son groupe chrétien sur le campus. Au contraire, lorsque vous deveniez leader, vous restiez en haut de l'échelle. Et nous avons tous confessé certains privilèges auxquels nous estimions avoir droit parce que nous servions en tant que leaders—la gratitude, la reconnaissance, le fait de voir des *résultats* dus à leur leadership. Et qui d'entre nous n'a pas eu ce sentiment ?

Conclusion

Diriger à la suite de Christ, c'est diriger différemment. C'est diriger en étant dépendant, c'est donner le pain qui nous est transmis par Jésus aux personnes sur lesquelles il attire notre attention, qu'on s'y sente prêt ou non et que cela produise des résultats ou non. Pour ces responsables étudiants, le défi est de s'appuyer sur Christ non juste à présent mais toute l'année, en ayant un leadership moral, relationnel et technique à la fois dans les groupes bibliques universitaires mais aussi dans leur laboratoire, dans leur département et sur d'autres campus.

. . .

À propos de l'auteure

Wendy Quay Honeycutt travaille au sein des ministères auprès des professeurs et étudiants du troisième cycle à l'InterVarsity Christian Fellowship aux États-Unis en tant que spécialiste des professeurs de la région du pacifique et en tant qu'équipière à Stanford University. Elle est née en Malaisie et a grandi en Australie. Après avoir travaillé dans le domaine juridique à Melbourne pendant dix ans, elle a déménagé au Royaume-Uni où elle a obtenu une licence en théologie à l'Université d'Oxford et un Master en théologie systématique à l'Université d'Aberdeen. Elle se passionne pour l'évangélisation, l'enseignement, la théologie et aime aider les étudiants de troisième cycle et les professeurs à articuler les liens entre la foi chrétienne et la vie entière. Elle est mariée à Jared qui termine son doctorat en immunologie à Stanford. Dans son temps libre, elle fait de l'équitation, elle cuisine des repas délicieux avec Jared et regarde les épisodes de Star Trek sur Netflix. Il est possible de prendre contact avec elle sur wendy.quay@intervarsity.org.

. . .

Questions de discussion

Lire Mark 6.6b–13.30–44.

- Quelle est la source de vigueur, de puissance ou d'influence dans votre leadership ?
- Comment définirez-vous le succès dans votre leadership ?
- Lire le passage et imaginez dans un esprit de prière soit la scène des disciples qui sortent ou qui nourrissent les cinq mille personnes. Imaginez la scène en détail—le climat, la lumière, les vues, les sons, les odeurs, les personnes. Où Jésus est-il dans la scène ? Où êtes-vous dans cette scène ? Apportez ces deux réponses dans la prière à Dieu.

. . .

Lectures complémentaires

- Nouwen, Henri J. M. *Au nom de Jésus : réflexions sur le leadership chrétien*. Ottawa : Novalis, 2005.



Le leadership africain à l'épreuve du changement / Pierre Ezoua

Le leadership nouveau à l'exemple de Jésus

Cet été, l'on me conta deux histoires presque invraisemblables :

Histoire 1 : Le président d'une congrégation chrétienne, en fin de mandat, refuse de céder son poste, après l'assemblée générale, sous prétexte que le précédent président avait passé plus de 15 ans à son poste.

Histoire 2 : Le pasteur d'une église locale affecté, par le conseil national, refuse catégoriquement de partir.

Dans notre contexte négro-africain, ces leaders chrétiens ont-ils raison de refuser de partir ? Telle fut la problématique que je soumis aux

sœurs et frères dans la foi, lors d'une série de causeries débat très enrichissantes dont ici est résumé, pour vous, l'essentiel :

1. Même en Afrique, respectons les procédures

Pour les opposants à la thèse, les pasteurs africains « résistants » ont tort de refuser de partir, parce que ces pasteurs sont arrivés, eux-mêmes, aux postes où ils se trouvent par voie élective ou par affectation. Alors pourquoi une telle attitude au moment du changement ? Les honneurs et les avantages financiers et matériels, liés à leurs postes, selon mes interlocuteurs, justifient cette rébellion. En effet, si l'on proposait un point de chute favorable : un autre poste honorifique, un bon salaire, ont-ils renchéri, notre ex président et notre pasteur affecté s'en iraient tout de suite… C'est pourquoi, ont-ils conclu, ces leaders africains, égoïstes, recherchant uniquement leurs seuls intérêts, créent et alimentent des conflits et crises profondes dans leurs églises. Or « autant que cela dépend de vous soyez en paix avec tous les hommes », recommande la Bible (Rom. 12.18) ; ou « Que votre parole soit oui, oui, non, non » (Matthieu 5.37). Mais peine perdue ! Ces prédicateurs de la Parole n'ont plus de parole. Aujourd'hui, ils acceptent une procédure qui les arrange, et demain la réfutent quand elle ne les arrange plus. Ce sont des loups dans des peaux de bergers.

2. Mais la démocratie n'est ni africaine ni Biblique

Selon les sympathisants, les pasteurs africains ont raison de refuser de partir si leur travail et bilan ministériel sont fort satisfaisants. Et si en plus, ils sont appréciés des fidèles, pourquoi les remplacer ? Au nom de qui ou de quoi ? De la démocratie ? Des statuts de l'église ?

D'ailleurs, la démocratie n'est ni africaine ni biblique, ont-ils vivement soutenu. La démocratie est certes une forme de gouvernance, avec moult avantages et inconvénients ; elle est donc loin d'être la meilleure forme de gouvernance. Or dans notre Afrique antique, le chef restait à son poste jusqu'à sa mort, tout comme dans la Bible. Josué n'a-t-il pas succédé à Moïse qu'après sa mort (Josué 1.1–2) ? Les responsables de l'église de Jérusalem—Pierre, Jacques et Jean—ont-ils été remplacés après quelques années d'apostolat ?

Observons les critères de choix des anciens et diacres (1 Corinthiens 3 et Tite 1). Paul n'y a jamais mentionné de durée de mandat ministériel. Ainsi tels des monarques de droit divin, les leaders spirituels noirs, tant qu'ils travaillent bien, doivent demeurer à leur place jusqu'à leur mort, ont soutenu nos sympathisants débatteurs. Il sied donc de le notifier dans les statuts de nos églises africaines.

3. Au reste, Jésus est le leadership par excellence

« Mon Royaume n'est pas d'ici-bas » (Jean 18.36). Si Jésus parle de « royaume », ai-je argumenté, c'est qu'il existe « un leadership du royaume » défini par le Seigneur lui-même :

… Vous savez que ceux qu'on regarde comme les chefs des nations les tyrannisent, et que les grands les dominent. Il n'en est pas de même au milieu de vous. Mais quiconque veut être grand parmi vous, qu'il soit votre serviteur ; et quiconque veut être le premier parmi vous, qu'il soit l'esclave de tous. (Marc 10.42–44)

Toutefois soyons honnêtes, ai-je consenti : « les chefs des nations » comme « quiconque veut être grand… » ont tous deux besoin d'honneurs (1 Pierre 2.17), de pain et de vêtement (Mat. 6.25).

Mais est-ce pour cela qu'il faille proposer un poste honorifique ou un bon salaire pour encourager les leaders africains à céder leurs sièges ? Est-ce pour cela qu'il faille aussi inscrire dans les statuts des églises africaines que les pasteurs et présidents d'églises sont affectés et élus à vie, tant qu'ils font de bons résultats ? Est-ce vraiment la solution au blocus ?

Je répondis : oui et non. Oui, quoique ces solutions satisfassent simplement les aspects matériels et terrestres de la question. Oui, ces résolutions ci-dessus constituent des solutions, mais des solutions placebo : elles calment temporairement les inquiétudes des « Que mangerons-nous ? », « De quoi serons-nous vêtus ? » (Mat 6.23). Toutefois, ne nous méprenons pas : le mandat à vie n'est pas sans dangers. Culte de la personnalité, murmures, risque de division…

Non, ces résolutions ne recherchent nullement « le royaume et la justice de Dieu » (Mat. 6.33) ; « la bonne part, qui ne lui sera point ôtée » (Luc 10.42). Non, cette trinité africaine—bonne chute, bon salaire et mandat à vie—ne constitue pas la solution « du royaume ».

L'heure est alors venue pour un leadership nouveau incarné par Jésus : dans le lavage des pieds des disciples (Jean. 13.1–17) ; dans son refus volontaire de célébrité (Luc 4.40–44) ; dans le don de sa vie pour ses amis (Jean 19). Le leadership nouveau ne cherche pas à être le premier mais l'esclave de tous dans l'amour et la sainteté.

Leaders africains et chrétiens, « Approchons-nous donc avec assurance du trône de la grâce, afin d'obtenir miséricorde et de trouver grâce, pour être secourus dans nos besoins » (Hébreux 4.16). Car le leader

serviteur est le leader nouveau, l'esclave de tous **:** qui ne vit pas de pain seulement… (Mat. 4.4), qui ne cherche point son intérêt (1 Cor. 13.5) ; mais qui vit de l'expérience de ne compter que sur la fidélité et l'amour de son Seigneur.

. . .

À lire aussi dans le sixième numéro de Parole et Monde :

1. Repenser le leadership / Joshua Bogunjoko
2. Leadership pour les temps de crise / Daniel Salinas
3. Les leaders mangent les derniers / Wendy Quay Honeycutt

. . .

À propos de l'auteur

Dr Pierre Ezoua, homme de lettres et de cultures, a successivement été : Secrétaire pionnier des Groupes Bibliques Universitaires de Côte d'Ivoire (GBUCI) de 1992 à 2000 ; Directeur de programmes à *Fréquence Vie*, radio chrétienne à Abidjan de 2001 à 2002 ; Secrétaire itinérant des GBUAF, la région de l'IFES d'Afrique francophone, et responsable chargé du département de la mission et de l'évangélisation pour l'Afrique de l'Ouest de 2002 à 2009. P. Ezoua est depuis 2010 pasteur à l'église réformée de Tunisie. Il est marié à Juliette et ont 2 filles. Il peut être contacté à pierre.ezoua@gmail.com.

. . .

Questions de discussion

1. Quel pourrait être le rôle des Églises et des mouvements étudiants pour inculquer aux leaders l'amour et la fidélité de Dieu ?
2. Quel pourrait être le rôle des chrétiens dans la lutte contre les leaders qui cherchent uniquement leurs intérêts personnels ?
3. Quel pourrait être le rôle des chrétiens dans la définition et la description du « leadership service » dans votre contexte ?

Lectures complémentaires

- Koffi, Tiburce Jules. “Le Chef africain : une version mauvaise de Dieu, par Tiburce Jules Koffi.” *iciabidjan.com* (blog), 24 août 2018. https://iciabidjan.com/le-chef-africain-une-version-mauvaise-de-dieu-par-tiburce-jules-koffi/.

- Koulibaly, Mamadou. *Leadership et développement africain : les défis, les modèles et les principes*. Paris : Harmattan, 2008.

- “L’Afrique a besoin d’un changement de mentalité et d’un leadership transformateur.” Addis-Abéba: Fondation pour le renforcement des capacités en Afrique, juin 2017. https://www.acbf-pact.org/fr/media/news/%C2%AB-l%E2%80%99afrique-besoin-d%E2%80%99un-changement-de-mentalit%C3%A9-et-d%E2%80%99un-leadership-transformateur-%C2%BBLo, Moubarack. “Leadership politique et conduite du changement.” *SenePlus*, 13 septembre 2014. http://www.seneplus.com/article/leadership-politique-et-conduite-du-changement.

- Nkolo Fanga, Jean Patrick. “Leadership pastoral, gouvernance et christianisme authentique.” https://www.academia.edu/6722982/Leadership_pastoral_gouvernance_et_christianisme_authentique.

- “Un modèle de leadership utile pour le Centre Barnabas.” *Barnabas Centre de Leadership Chrétien* (blog), 24 septembre 2010. http://barnabasclc.blogspot.com/2010/09/un-modele-de-leadership-utile-pour-le.html.

. . .

Les citations bibliques proviennent de la Nouvelle édition de Genève Copyright © 1979 Société Biblique de Genève.