

Former Aujourd'hui Pour Demain

"Ils désignèrent des anciens dans chaque église, et, après avoir prié et jeûné, ils les recommandèrent au Seigneur, en qui ils avaient cru"
(Actes 14:23).

L'église primitive expérimenta une croissance dynamique parce qu'ils savaient comment former des dirigeants. Ils cherchèrent et nommèrent des hommes capables de diriger chaque église.

Cette leçon s'applique spécialement au ministère mais peut être appliquée à de nombreux domaines du service, y compris le lieu de travail.

Nous sommes à un point critique. Il nous a été confié une grande responsabilité d'impacter notre monde. Nous devons nous préparer à devenir tout ce que nous avons été appelés à être pour notre génération et celles qui suivent. Afin d'établir une église solide, bien-équipée, et investie (ou toute autre organisation), nous devons continuellement former de nouveaux dirigeants et découvrir de nouveaux talents. Les dirigeants sages prévoient la génération suivante. Ils forment continuellement les autres afin qu'ils prennent leur place. Ils font en sorte que leur remplacement ait la meilleure formation possible afin de leur donner toute chance de succès. Avec une préparation appropriée, le successeur guidé soigneusement peut alors intervenir quand le dirigeant n'est plus dans cette position. Il a été légitimement dit : "Il n'y a pas de succès sans un successeur."

L'apôtre Paul est un bon exemple de dirigeant qui établit systématiquement des successeurs. Paul rechercha des hommes avec du potentiel et les prépara à poursuivre le ministère après son départ. Il fit la déclaration suivante concernant la formation de successeurs :

"Et ce que tu as entendu de moi en présence de beaucoup de témoins, confie-le à des hommes fidèles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autres" (2 Timothée 2:2).

A partir du moment où un dirigeant prend une responsabilité, il a besoin de commencer à chercher quelqu'un qui sera son successeur. Il doit réaliser que le privilège de remplir une position de dirigeant n'est pas une nomination à vie. Parfois il peut être appelé pour accomplir une autre responsabilité de direction, plus lourde. Sera-t-il capable d'accepter cette responsabilité s'il n'a pas formé un successeur ? A un autre moment le dirigeant atteint l'âge de la retraite ou simplement une étape où il a accompli tout ce qu'il pouvait faire dans cette capacité.

Les dirigeants font souvent deux erreurs. Ils restent soit trop longtemps ou soit pas assez longtemps. Quel est le cas le plus fréquent ? Vous avez raison, si vous dites que les dirigeants restent souvent trop longtemps. Un dirigeant sage saura quand il lui faut se retirer ou bouger vers le niveau suivant. Cela sera difficile s'il n'a pas été impliqué dans la formation de la génération suivante de dirigeants. Il peut penser : "Qui d'autre peut diriger mieux que moi ?" Cette manière de penser n'est pas progressiste et n'encourage ni ne développe une direction forte, une expansion ou une croissance de l'église. L'humilité est une clé dans une transition réussie de la direction.

Paul dit : "J'ai planté, Apollos a arrosé, mais Dieu a fait croître, en sorte que ce n'est pas celui qui plante qui est quelque chose, ni celui qui arrose, mais Dieu qui fait croître. Celui qui plante et celui qui arrose sont égaux, et chacun recevra sa propre récompense selon son propre travail. Car nous sommes ouvriers avec Dieu. Vous êtes le champ de Dieu, l'édifice de Dieu" (1 Corinthiens 3:6-9).

Lyle Schaller a dit : "Les dirigeants qui restent trop longtemps font davantage de mal que ceux qui ne restent pas suffisamment longtemps."

Hans Finzel dans *"Les Dix Plus Importantes Erreurs que les Dirigeants Font"* suggèrent un certain nombre de raisons pour lesquelles des dirigeants ont peur de partir. Cela inclut :

- 📖 **Sécurité du travail.** (Que vais-je faire ensuite ?)
- 📖 **Résistance au changement.** (Je me sens bien où je suis.)
- 📖 **Valeur personnelle.** (Mon travail est toute ma vie. Changer de positions me fera perdre mon identité.)
- 📖 **Manque de confiance dans son successeur.** (Il ne peut faire le travail aussi bien que moi.)
- 📖 **Peur de la retraite.** (Que vais-je faire maintenant ? Je serai inutile.)
- 📖 **Perte de l'investissement.** (Je me suis beaucoup investi dans cette position et/ou organisation. J'en reçois de nombreux bénéfices.)
- 📖 **Amour des gens et du travail.** (J'aime ces gens.) Souvenez-vous, Dieu les aime aussi et fera ce qui est le mieux.

Le gaspillage des dons et des talents dans le royaume de Dieu est vraiment surprenant.

Certains anciens ministres n'ont pas la moindre idée de ce qu'ils peuvent faire avec les hommes plus jeunes. Les anciens se sentent parfois menacés. Les hommes plus jeunes peuvent se sentir frustrés et ignorés. En conséquence, les hommes jeunes peuvent diviser l'église et commencer à diriger par la manipulation. Ceci est une triste image. Ceci n'est pas une suggestion que nous devrions former uniquement des hommes plus jeunes. De nombreuses personnes que nous faisons évoluer peuvent être plus âgées que nous. L'âge n'est pas la chose significative ici, mais plutôt de préparer la génération suivante de dirigeants.

"Il y a de nombreuses églises qui versent de l'eau froide sur toute vie qui commence à pétiller alors qu'elles ne sont pas en train de pétiller. A chaque fois qu'une personne prend une initiative, ils démolissent l'effort, et la personne recule dans la médiocrité . . . La vraie vie débouche toujours sur de nouvelles initiatives. Le seul endroit où il n'y a aucune initiative est le cimetière, où les occupants se reposent dans leur 'chambre d'hôtel silencieuse.' Nous ne devrions pas faire en sorte que nos églises ressemblent à des cimetières." (*Recherché : Dirigeants Serviteurs par Gottfried Osei-Mensah*)

David était un dirigeant prodigieux. Quand il fut vieux, il fit une prière au Seigneur : "O Dieu ! tu m'as instruit dès ma jeunesse, et jusqu'à présent j'annonce tes merveilles. Ne m'abandonne pas, O Dieu ! même dans la blanche vieillesse, afin que j'annonce ta force à la génération présente, ta puissance à la génération future !" (Psaumes 71:17-18).

Comme David, nous devons être déterminés à former la génération future et lui permettre de poursuivre ce qui a été commencé.

Eastwood Anaba déclara : "La plupart de nos géants spirituels ont fait les mêmes choses durant des années sans la moindre promotion dans les choses de Dieu. La raison est qu'ils n'ont pas formé quelqu'un pour prendre leur position actuelle. Dieu ne promet pas un homme qui n'a pas de remplaçant pour occuper sa position actuelle. Notre condition en tant qu'église est par conséquent misérable. Personne ne progresse. Ceux qui sont en dessous sont supprimés et ceux qui sont au-dessus sont en train d'être surchargés. Nous sommes dans un état de crise—une génération de ministres efficaces peut facilement s'éteindre sans remplacement." (*Vitamines de Productivité*)

La déclaration d'Anaba s'applique directement à l'église, mais également à de nombreux domaines de direction.

Un autre principe est : "vous devez abandonner pour monter." A l'évidence, un dirigeant ne peut pas rester au même niveau s'il veut accéder à un niveau supérieur. Il ne peut pas bouger vers le niveau supérieur jusqu'à ce qu'il ait formé quelqu'un pour faire ce qu'il est en train de faire. Il a été dit : "La route vers le niveau suivant monte toujours." Former la génération suivante n'est pas toujours facile, mais c'est crucial pour le succès en cours de toute entreprise.

"A Dieu que nous apprenions ceci . . . aujourd'hui ! Nos dirigeants nationaux (*et dans certains pays*) veulent rester au pouvoir jusqu'à la mort, et lorsqu'ils meurent personne n'a été préparé pour prendre leur succession. C'est la même chose à l'église—peut-être que nos dirigeants ont copié le modèle de nos dirigeants nationaux. . . . L'église aujourd'hui a besoin de dirigeants qui soient capables d'instruire de jeunes dirigeants et de les préparer, non seulement

en tant que dirigeant de demain, mais aussi en tant que serviteurs de Dieu aujourd'hui." (*Recherché : Dirigeants Serviteurs par Gottfried Osei-Mensah. Italics mine.*)

Questions d'études

1. Qui font le plus de mal, les dirigeants qui restent trop longtemps ou ceux qui ne restent pas suffisamment longtemps ?

2. Nomme quelques raisons pour lesquelles des dirigeants ont peur de quitter leur position ?

3. D'après Eastwood Anaba, pourquoi quelques géants spirituels ont-ils fait les mêmes choses durant des années ?

4. Pourquoi Anaba sent-il que l'église est dans une position misérable ?

5. En conclusion de cette leçon, sur quel problème Gottfried Osei-Mensah focalise-t-il l'attention ?

6. D'après lui, quel type de dirigeant est nécessaire dans l'église aujourd'hui ?

7. D'après cette leçon, quelles sont les deux erreurs que les dirigeants font souvent ?
