

ICS  
**JOURNAL**  
DE LEADERSHIP

No  
16



Juillet - août 2023



**ENCOURAGER LES  
DIRIGEANTS DE LA  
PROCHAINE  
GENERATION**

# TABLE DES MATIÈRES

## DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DE L'ICS

La vallée de l'artisan

*Darrell Johns*

## DU SURINTENDANT GÉNÉRAL

Former et équiper les dirigeants

*David K. Bernard*

RESTER : Prospérer à travers le chaos et le changement

*Bryan Parkey*

Encourager les dirigeants de la prochaine génération

*Aaron Soto*

Arrêtez de prendre de bonnes décisions

*Marvin Mitchell*

Les mentors sont-ils surestimés?

*Akil Thompson*

Encouragement

*Paul Pamer*

Le leadership sain dans la prochaine génération

*David Bryan*

## BOÎTE À OUTILS, N° 16

L'indice d'encouragement

### ÉNONCÉ DE MISSION

Amener l'Église Pentecôtiste Unie Internationale à penser de façon stratégique à la croissance future.

### COMITÉ DIRECTEUR DE L'INITIATIVE DE CROISSANCE STRATÉGIQUE

Darrell Johns, Président  
Bryan Parkey, Vice-président  
Nathan Scoggins, Secrétaire  
Doug Klinedinst, Promotions

### RÉVISION GÉNÉRALE

Sylvia Clemons  
Seth Simmons

### CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE

Seth Simmons

### DIFFUSION

Nathan Scoggins  
Seth Simmons

### RÉVISION DE LA TRADUCTION EN ESPAGNOL

Trinidad Ramos  
Rene Moreno

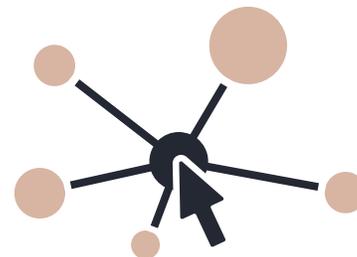
### RÉVISION DE LA TRADUCTION EN FRANÇAIS

Liane R. Grant, *traductrice agréée*  
(Nonprofit Translation Solutions)

*Sauf indication contraire, les citations bibliques sont tirées de la version Nouvelle Edition de Genève 1979.*

*Sauf indication contraire, les citations provenant d'une source anglaise ont été traduites par les traducteurs de ce numéro.*

Nota bene : Dans ce document, le masculin est souvent utilisé pour alléger le texte, et comprend le féminin, au besoin.



Ce document est interactif. Vous pouvez cliquer sur les éléments de la Table des matières afin de parcourir le document.



# RESSOURCES DE L'ICS !

CLIQUEZ L'IMAGE CI-DESSOUS AFIN DE VISITER LE SITE WEB DE LA COOPÉRATIVE DE LITTÉRATURE FRANÇAISE : [WWW.CLF-FLC.COM](http://WWW.CLF-FLC.COM)

## TÉLÉCHARGEMENTS GRATUITS

ICS  
**JOURNAL**  
DE LEADERSHIP



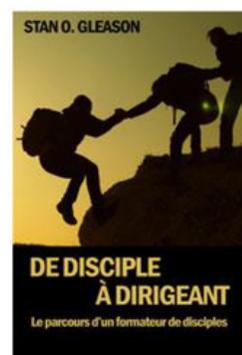
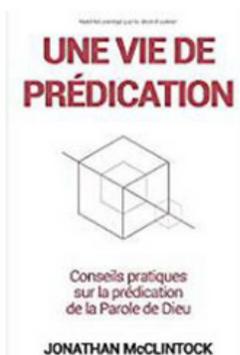
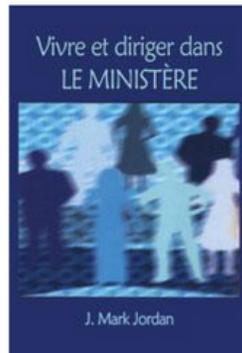
[à propos de nous/contact](#) | [téléchargements](#)

[membre login](#) | [accueil](#)

### Téléchargements

Téléchargements / Ressources ministérielles

- [Manuels apostoliques](#)
- [Études bibliques](#)
- [Vie chrétienne](#)
- [Doctrines](#)
- [Femmes](#)
- [Ressources ministérielles](#)
- [Prière](#)
- [Salut](#)
- [École du dimanche](#)
- [Pamphlets](#)
- [Licences ministérielles de l'EPU](#)
- [Jeunesse](#)



**100 LIVRES SONT DISPONIBLES EN VERSION PAPIER OU KINDLE :**  
CLIQUEZ L'IMAGE À DROITE AFIN DE VISITER LA PAGE [WWW.AMAZON.COM/AUTHOR/CLF](http://WWW.AMAZON.COM/AUTHOR/CLF)



amazon.com

Buy a Kindle Kindle eBooks Kindle Unlimited Prime Reading Best Sellers & More Categories Kindle Vella Amazon Book Clu

Coopérative de littérature française

CLF

+ Follow

Follow to get new release updates, special offers (including promotional offers), and improved recommendations.

Manuel sur le livre des Actes	Manuel sur les livres historiques	Manuel sur la Pentateuque
\$3.49	\$3.49	\$4.99
Kindle Edition	Kindle Edition	Kindle Edition



## La vallée de l'artisan

*Darrell Johns, président du comité de l'ICS*

**Le livre de I Chroniques n'est pas connu pour être la lecture la plus fascinante.** En fait, une grande partie semble répétitive, racontant la généalogie de la lignée davidique. L'année dernière, cependant, lors de ma lecture annuelle de la Bible, j'ai relu I Chroniques 4 : 14. Le passage énumère les descendants de Kenaz : « Meonothai engendra Ophra. Seraja engendra Joab, père de la vallée des ouvriers; car ils étaient ouvriers » (I Chroniques 4 : 14). Quelque chose est resté coincé dans mon esprit.

« Charashim » signifie littéralement la « vallée des artisans ». La vallée, située à environ 50 kilomètres au nord-ouest de Jérusalem, était composée d'un groupe de villages qui comprenait Lod et Ono. À cette époque, si vous vouliez que quelque chose soit bien fait, vous alliez naturellement dans la vallée où vivait la famille de Joab. Où d'autre trouveriez-vous des meubles de qualité? La vallée a été nommée pour le travail qui y était fait, et Joab était le père de cette « vallée des artisans » (Néhémie 11 : 35).

La culture de l'artisanat était forte dans la famille de Joab et ses descendants. Les artisans jouaient un rôle si critique dans la société que lorsque Nebucadnetsar a déporté toutes les personnes importantes et les travailleurs essentiels de Juda à Babylone, les artisans étaient parmi ceux qui ont été capturés et exilés (II Rois 24 : 14). Même à l'époque de Néhémie, cette même région était connue comme la « vallée des artisans » (Néhémie 11 : 35).

Faut-il donc en conclure que tous les garçons nés dans cette vallée étaient naturellement doués pour l'artisanat? C'est improbable. Plus probablement, les jeunes garçons grandissaient en regardant leur père travailler. À cette époque, les pères n'embrassaient pas leurs femmes en leur disant au revoir et ne traversaient pas la ville pour se rendre au travail. Les pères travaillaient principalement à la maison ou dans le village local, près de leur famille. Les enfants grandissaient en apprenant les métiers de leurs pères. C'était leur mode de vie et précisément comment les garçons devenaient des hommes qui pouvaient finalement subvenir aux besoins de leur propre famille et réussir.

Alors, comment Joab a-t-il cultivé l'artisanat dans sa famille? Joab a sans aucun doute formé ses fils à devenir artisans. Les fils de Joab, à leur tour, ont formé leurs fils à devenir artisans. Sans surprise, les petits-fils de Joab ont formé leurs fils à devenir artisans. Oncles et cousins sont également devenus employés dans le même travail — la compétence de l'artisanat. L'engagement de Joab envers la formation a conduit à un long héritage d'excellence.

Le rabbin Victor S. Appell a écrit sur les responsabilités d'un père juif envers son fils, comme indiqué dans le Talmud. Selon le texte, un père est obligé de circoncire son fils, de le racheter s'il est le premier-né, de lui enseigner la Torah, de lui trouver une femme et de lui apprendre un métier. Ces directives visaient toutes à aider un enfant à devenir un adulte prospère et indépendant qui ferait partie de la communauté juive, fonderait un foyer et trouverait un travail valorisant.

Ce qui ressort de I Chroniques 4 : 14 et des versets connexes, c'est que Joab et sa famille étaient déterminés à créer une culture qui se poursuivrait pendant des générations. Ils n'ont pas permis à leur métier de mourir à leur propre mort.

**En tant que dirigeants apostoliques, nous devons être tout aussi déterminés à assurer l'avenir de la foi.**

La vérité dure à toutes les générations (Psaumes 100 : 5), mais il est de notre responsabilité de veiller à ce que la vérité continue non seulement avec nous, mais aussi à (et à travers) ceux qui nous suivent.

Comment pouvons-nous perpétuer la foi? Nous devons incarner ce que nous prêchons. L'autorité de diriger vient de l'authenticité. Comme la verge d'Aaron qui a bourgeonné, lorsque nous avons un ministère spirituel fructueux, cela aura une influence positive sur les dirigeants de la prochaine génération.

## **Si nous vivons ce que nous professons, nous attirerons de jeunes hommes et femmes pour servir avec nous dans le ministère.**

Dieu appellera la prochaine génération, mais nous devons cultiver cet appel. Nous devons fournir les outils, la formation et les opportunités aux jeunes dirigeants pour les aider à réussir. Si Joab avait seulement permis à ses fils de regarder et jamais de construire, alors Joab aurait sapé son propre héritage. Joab, cependant, était plus sage que cela. Il a permis à ses fils de faire quelques erreurs alors qu'ils apprenaient à faire leur artisanat. Il devait leur confier ses outils et éventuellement son atelier.

Dans l'Église Pentecôtiste Unie Internationale, il y a un chemin vers le ministère. Cela commence dans l'église locale par la formation et la confiance. Au fur et à mesure que les protégés progressent en se montrant fidèles, ces jeunes adultes ont besoin d'un processus qui les transforme en ministres compétents de la Parole. Ministry Central est la plateforme de formation en ligne pour le ministère. Les ministères de l'ÉPUI ont des programmes de formation. Les collèges bibliques approuvés par l'ÉPUI ainsi que l'*Urshan College* et l'*Urshan Graduate School of Theology* appartenant à l'ÉPUI existent pour servir nos églises locales en formant la prochaine génération de dirigeants. Profitez de ces ressources pour cultiver une «vallée des artisans».

Pensez à votre sphère d'influence spirituelle comme une vallée comme celle de Joab. Il peut s'agir d'un ministère, d'une église, d'une section, d'un district ou d'une institution. Votre «vallée» est connue pour ce qu'elle produit. La vallée de Joab a produit des artisans pendant des générations. Que produisez-vous dans la vôtre?



Darrell Johns sert comme pasteur de l'Atlanta West Pentecostal Church, comme surintendant général adjoint de la zone est de l'ÉPUI, ainsi que comme président du comité directeur de l'Initiative de croissance stratégique qui a été mise sur pied par le comité général de l'ÉPUI.



## Former et équiper les dirigeants

---

*David K. Bernard, surintendant général*

**Les dirigeants sont responsables du développement de ceux dont ils ont la charge.** Les ouvriers ne sont pas simplement des outils pour accomplir ce que nous voulons. Nous devrions être plus intéressés par les gens pour ce qu'ils sont que par ce qu'ils offrent à l'église. Nous devons nous soucier de : leur santé physique, mentale et spirituelle; leur vie de famille; et leur croissance.

Au fur et à mesure qu'une église grandit, le pasteur principal devra investir plus de temps et d'énergie dans les dirigeants et leurs familles. Cela devient l'utilisation la plus efficace du temps du pasteur. Cela ne signifie pas négliger tout le monde, mais plutôt développer un plan plus efficace pour servir tout le monde. Si les pasteurs principaux essaient de gérer chaque problème, crise et besoin de conseil, ils n'auront pas le temps pour les priorités globales. Mais s'ils développent une équipe pour aider dans ces situations, l'église peut répondre plus efficacement aux besoins individuels.

Au début, ce plan semble contre-intuitif, car les pasteurs répondent souvent aux besoins les plus urgents, tandis que les dirigeants n'ont généralement pas besoin d'une attention et de soins constants. Pourtant, les pasteurs principaux devraient investir la plupart de leur temps dans des chrétiens matures qui peuvent alors répondre aux besoins urgents. Par exemple, en tant que pasteur, j'ai essayé de rencontrer tous ceux qui demandaient des conseils pastoraux. Après une première rencontre pour discerner leur situation et offrir des conseils spirituels, je les ai souvent référés à une personne formée qui pourrait fournir des conseils spécifiques et continus concernant les finances, le mariage, les enfants, les problèmes juridiques, la violence domestique, les antécédents d'abus, etc.

Au fil des ans, la plupart des dirigeants de notre église se sont élevés à l'intérieur du corps, en tant que convertis ou en tant que personnes qui ont déménagé dans notre région et ont reçu une formation de notre part. Quand quelqu'un de l'extérieur devient immédiatement un dirigeant, il y a plusieurs défis. En règle générale, ils ont une expertise particulière, ce qui crée des attentes élevées, mais ils ne connaissent pas la culture de l'église et n'ont pas l'influence qui découle de l'établissement de relations. Ils doivent venir un peu comme un missionnaire avec un état d'esprit pour apprendre la nouvelle culture et la nouvelle langue (moyen de communication). Ils viennent ajouter de la valeur, mais ils ne peuvent pas avoir l'attitude d'essayer de corriger ou d'améliorer l'église, sauf en tant que membres de l'équipe. Chacun doit s'adapter à la nouvelle dynamique d'équipe. Ce processus peut facilement prendre un an ou plus, donc tout le monde doit être patient et disposé. Il est plus facile de promouvoir de l'intérieur, car les initiés comprennent la culture, la vision et le mode de fonctionnement de l'église. Les dirigeants de l'extérieur peuvent remplir un rôle vital et apporter de nouvelles perspectives, mais ils doivent être choisis délibérément et intégrés avec soin.

Voici quelques méthodes de formation que j'ai utilisées en tant que pasteur.

### **1. Cours de leadership**

J'ai commencé des cours de développement du leadership lorsque notre église était petite. J'ai annoncé des cours pour tous ceux qui s'intéressaient au leadership, quelles que soient leurs qualifications ou leur implication actuelles. J'ai proposé des leçons individuelles telles que la gestion du temps et la manière d'enseigner une étude biblique, et je les ai également proposées sous forme de série. Finalement, nous avons développé un programme que nous tous les dirigeants potentiels devaient suivre.

## 2. Retraite des dirigeants

Après avoir formé une équipe de leadership, nous avons organisé une retraite annuelle de leadership. Nous avons effectué une planification, mais l'objectif principal était le renforcement d'équipe, la présentation de la vision, la formation et la motivation. Il comportait un conférencier invité ainsi que des sessions par notre équipe pastorale. La retraite se composait généralement de chefs de département et de leurs conjoints, mais certaines années, nous en avons invité d'autres tels que des membres du conseil d'administration, des pasteurs d'œuvres annexes ou des assistants de département. Certaines années, nous avons organisé un sommet sur le leadership (colloque) un samedi pour les dirigeants actuels et pour les dirigeants potentiels qu'ils ont personnellement invités.

## 3. Réunions de l'équipe de direction

Des réunions avaient lieu environ huit fois par an. Les conjoints étaient également invités. L'objectif principal était la planification, mais nous avons également inclus la formation et la motivation.

## 4. Colloques et ateliers

Nous avons encouragé les chefs des départements à emmener leurs ouvriers à de tels événements, en particulier ceux parrainés par l'ÉPUI. Habituellement, nous aidions avec le coût d'inscription ou de voyage. Parfois, nous organisons un colloque dans notre église et l'ouvrons à notre section ou district.

## 5. Autres ressources

Nous avons encouragé les chefs des départements à recommander ou à fournir des ressources appropriées telles que des livres, des DVD et des sites web. De nombreuses excellentes ressources sont disponibles auprès de l'ÉPUI, à partir du site web de la Coopérative de littérature française ([www.clf-flc.com](http://www.clf-flc.com)), ainsi que les cours proposés par les collèges bibliques, le Purpose Institute et d'autres programmes de formation. *Urshan College* et *Urshan Graduate School of Theology* proposent des cours en ligne [en anglais], à court terme et résidentiels, pouvant mener à un baccalauréat ou à une maîtrise.

## 6. Mentorat et formation sur le terrain

J'ai exhorté les dirigeants principaux à nommer et à former des assistants, que ce soit officiellement ou non. Ces assistants pourraient un jour leur succéder ou, à mesure que l'église se développerait, les assistants pourraient occuper de nouveaux postes. Les assistants peuvent apprendre beaucoup en suivant les dirigeants principaux et en les regardant fonctionner, surtout si les dirigeants prennent le temps d'expliquer ce qu'ils font et pourquoi.

En résumé, les dirigeants doivent investir du temps de qualité dans les personnes qui ont le plus grand désir et potentiel, des personnes qui ont déjà fait preuve d'engagement et de capacité. Nous devons communiquer notre fardeau et notre vision. En investissant dans les autres, nous maximiserons notre propre efficacité et efficience en tant que dirigeants. Nous établirons une église qui pourra servir tout le monde et nous faciliterons à la fois la croissance spirituelle et numérique. Lorsque nous développons des dirigeants qui ont un cœur de serviteur, ils serviront selon le plan de Dieu et l'église grandira selon la volonté de Dieu.



DAVID K.  
BERNARD

SPIRITUAL  
LEADERSHIP  
IN THE TWENTY-FIRST CENTURY

Ressource recommandée  
Article adapté du livre *Spiritual  
Leadership in the Twenty-First  
Century* de David K. Bernard  
(Word Aflame Press, 2015).





## **RESTER : Prospérer à travers le chaos et le changement**

*Bryan Parkey, vice-président du comité de l'ICS*

Dieu vous a placé, vous et son Église, au milieu d'un monde chaotique et en évolution rapide avec une confiance totale que vous ferez avancer son Royaume! Vous êtes un vaillant héros, et vous pouvez le faire.

### **Arrêtez de vous demander si vous avez «ce qu'il faut» pour survivre et réjouissez-vous parce que vous avez «qui» il faut pour survivre et prospérer!**

Jésus a dit : «Je suis le cep, vous êtes les sarments. Celui qui demeure en moi et en qui je demeure porte beaucoup de fruit, car sans moi vous ne pouvez rien faire» (Jean 15 : 5). Voici sept façons de rester, qui vous aideront pendant le chaos et le changement.

#### **N° 1 — RESTEZ CALME**

Nous sommes tous nés avec une réponse de combat ou de fuite, qui peut être très précieuse en temps de crise. Cependant, vous ne pouvez pas vivre dans un état de panique et être toujours productif. Ne paniquez pas... priez! Comme l'a écrit Paul : «Ne vous inquiétez de rien; mais en toute chose faites connaître vos besoins à Dieu par des prières et des supplications, avec des actions de grâces. Et la paix de Dieu, qui surpasse toute intelligence, gardera vos cœurs et vos pensées en Jésus-Christ» (Philippiens 4 : 6-7).

Ne vous en voulez pas d'avoir peur ou d'être dépassé, car cela peut être une réaction involontaire. La foi n'est pas l'absence de peur, mais plutôt une décision d'agir face à la peur. Beaucoup de grands hommes et femmes de la Bible ont été encouragés par les mots «N'ayez pas peur», parce que parfois la réponse à votre prière peut vous terrifier.

L'un de mes versets de la vie est celui où Dieu dit à Josué : «Ne t'ai-je pas donné cet ordre : Fortifie-toi et prends courage? Ne t'effraie point et ne t'épouvante point, car l'Éternel, ton Dieu, est avec toi dans tout ce que tu entreprendras» (Josué 1 : 9). Ne vous inquiétez pas; restez calme. Dieu est avec vous où que vous soyez et il vous guidera.

#### **N° 2 — RESTEZ EN BONNE SANTÉ**

Vous êtes un bien précieux pour le Seigneur, et il se soucie de votre bien-être dans tous les domaines de votre vie. Paul a écrit : «Que le Dieu de paix vous sanctifie lui-même tout entiers, et que tout votre être, l'esprit, l'âme et le corps, soit conservé irréprochable, lors de l'avènement de notre Seigneur Jésus-Christ!» (I Thessaloniens 5 : 23) La maladie est parfois inévitable. Pourtant, nous devrions être en aussi bonne santé que possible pour le bien du Royaume. Le bien-être découle de l'intendance dans l'ensemble du spectre de la santé.

- Santé spirituelle
- Santé physique
- Santé émotionnelle
- Santé financière
- Santé sociale
- Santé intellectuelle
- Santé professionnelle

Parker Palmer a déclaré : «Prendre soin de soi n'est jamais un acte égoïste — c'est simplement une bonne gestion du seul cadeau que j'ai, le cadeau que j'ai été mis sur terre pour offrir aux autres. Chaque fois que je peux écouter le vrai moi et lui donner le soin que cela exige, je le fais non seulement pour moi-même, mais pour les nombreuses autres personnes dont je touche la vie» (Pete Scazzero, *Emotionally Healthy Spirituality*).

Lorsque vous voyagez en avion, l'annonce de sécurité des vols rappelle toujours au voyageur les masques à oxygène qui apparaîtront si la cabine perd de la pression, et on nous dit de nous assurer de sécuriser nos propres masques avant d'aider les autres.

## **Ne vous excusez pas de prendre soin de vous pour mieux prendre soin des autres.**

### **N° 3 — RESTEZ CONNECTÉ**

Nous avons besoin les uns des autres! L'isolement est une condamnation à mort pour un dirigeant. Les gens tranquilles de Laish ont été détruits dans le livre des Juges parce que «... elle était éloignée de Sidon, et ses habitants n'avaient pas de liaison avec d'autres hommes» (Juges 18 : 28). Ne soyez pas un solitaire! Soyez intentionnel dans votre connexion avec Dieu et avec les autres! Connectez-vous avec vos amis! Connectez-vous avec d'autres ministres! Connectez-vous au corps de Christ, où vous serez fortifié!

Quelqu'un a dit : «Vous êtes seulement aussi bon que les gens avec qui vous vous entourez». Le chaos de notre monde et le rythme des changements nécessitent l'aide des autres. Vous ne pouvez pas être un expert dans tous les domaines. Construire des réseaux avec d'autres qui sont des professionnels dans leur domaine.

Si vous êtes un jeune pasteur, connectez-vous avec un ancien. Les conseils que j'ai reçus de mes aînés ont été plus précieux que l'or.

### **N° 4 — RESTEZ FLEXIBLE**

«Heureux les flexibles, car ils ne se laisseront pas déformer!» ~Robert Ludlum

Naviguer à travers la pandémie de COVID-19 nous a tous appris à être flexibles. Nous avons appris à remplir la mission de différentes manières, bien que peu pratiques et inconfortables, alors que nous nous débattions avec la courbe d'apprentissage de la communication en ligne. Qui n'a pas une histoire drôle ou embarrassante de quelque chose qui s'est passé pendant que nous nous adaptions à nos circonstances? Le ministère ne se déroule pas toujours comme prévu, et ce n'est pas grave!

Dans son livre *Canoeing the Mountains*, Tod Bolsinger écrit sur la quête de l'expédition Lewis et Clark pour trouver un passage d'eau du Nord-Ouest vers l'océan Pacifique. Ils ont dû ajuster leur approche lorsqu'ils ont rencontré des montagnes au lieu de rivières. Vous ne pouvez pas faire du canoë sur une montagne!

«Il en va de même pour tous ceux qui sont appelés à diriger au-delà des limites de ce qui est connu. Nous passons par une transformation personnelle de l'identité et de l'intention de mission. Nous passons de rats de rivière à alpinistes. Nous gardons le cap avec le même objectif, mais changez absolument tout ce qui est nécessaire pour traverser ce territoire inexploré. Nous abandonnons les canoës, demandons de l'aide, trouvons des chevaux et traversons les montagnes.» (Bolsinger, *Canoeing the Mountains*, p. 34)

## N° 5 — RESTEZ HUMBLE

« Dieu résiste aux orgueilleux, mais il fait grâce aux humbles » (Jacques 4 : 6).

Dieu peut faire de grandes choses avec des gens humbles! Ne laissez pas votre succès vous gonfler la tête ou votre échec détruire votre cœur! Déposez vos victoires et vos défaites aux pieds de Jésus.

En tant que dirigeants du Royaume, nous n'essayons pas de gravir les échelons de l'entreprise ou de rechercher la reconnaissance de l'homme, mais plutôt l'approbation de notre Père céleste. L'humilité, et non l'orgueil, est la voie pour relever les défis de notre temps. Nous suivons l'exemple de notre Sauveur qui « s'est dépouillé lui-même, en prenant une forme de serviteur, en devenant semblable aux hommes; et il a paru comme un vrai homme, il s'est humilié lui-même, se rendant obéissant jusqu'à la mort, même jusqu'à la mort de la croix. » (Philippiens 2 : 7-8)

## N° 6 — RESTEZ ANCRÉ

« Heureux l'homme qui ne marche pas selon le conseil des méchants, qui ne s'arrête pas sur la voie des pécheurs, et qui ne s'assied pas en compagnie des moqueurs, mais qui trouve son plaisir dans la loi de l'Éternel, et qui la médite jour et nuit! Il est comme un arbre planté près d'un courant d'eau, qui donne son fruit en sa saison, et dont le feuillage ne se flétrit point : Tout ce qu'il fait lui réussit. » (Psaume 1 : 1-3)

Tout ce que nous faisons et chaque solution que nous recherchons doivent être construits sur le fondement de la Parole de Dieu. La doctrine compte! Filtrez tout ce que vous croyez, ressentez et faites à travers la Parole de Dieu et la direction du Saint-Esprit. Protégez-vous contre les voix et les solutions qui tentent de contourner l'Écriture.

« Il y a trois aspects de la Vérité. Orthodoxie — doctrine juste. Orthopathie — bonne motivation, bon cœur. Orthopraxie — pratique correcte. Poursuivre l'un de ces aspects sans les autres conduira à la destruction. » (Dr James Little Jr.)

## N° 7 — RESTEZ PATIENT

Tout ce qui en vaut la peine prend du temps à se développer. Parfois, lorsque la culture nous pousse à nous dépêcher et à partir, Dieu veut simplement que nous nous asseyions et attendions. Ne soyez pas frustré par l'attente. Dieu sait exactement où vous êtes et a une solution pour tout dilemme qui pourrait défier votre leadership.

« Lorsque l'attente ressemble à la mort, sachez que vous êtes exactement là où Dieu veut que vous soyez. Déclarez que sa bonté, sa sagesse et son temps sont justes. Admettez votre détresse; soyez honnête avec lui au sujet de vos frustrations. Développez un cœur d'attente pour le Seigneur, en s'attendant à ce qu'il ouvre les portes au moment propice. Et démontrez un cœur de foi alors que vous traversez votre période d'ambiguïté. » (Chand, *Bigger Faster Leadership*, p. 35)



Bryan Parkey est le surintendant du district de l'ÉPUI du Missouri et vice-président du comité de l'ICS. Lui et sa femme, Lisa, sont mariés depuis 25 ans et vivent à Wentzville au Missouri. Bryan est passionné de voir une œuvre apostolique florissante dans chaque communauté.



# ENCOURAGER LES DIRIGEANTS DE LA PROCHAINE GÉNÉRATION

Aaron Soto

## IDÉE EN BREF

- L'encouragement se passe dans les tranchées.
- Laissez l'amour transformer la critique générationnelle en optimisme générationnel.
- La monnaie d'encouragement est le temps.
- Soyez champion de l'encouragement.

## Vous souvenez-vous quand vous étiez un jeune dirigeant aspirant ?

J'ai placé ma vie sur l'autel de Dieu dans un camp de jeunes quand j'avais seize ans. Avant ce moment, le ministère était une idée abstraite pour moi. J'ai commencé à me sentir vulnérable lorsque le ministère est devenu la quête non négociable de ma vie. Je ressentais une forte attirance pour le ministère pastoral, mais je ne savais pas ce que je faisais ni comment y arriver.

Bien que j'aie eu de grands exemples chrétiens dans ma vie, je n'ai pas bénéficié d'un investissement actif en moi comme dirigeant. Ce que j'avais, ce sont des gens qui m'encourageaient régulièrement. Mes parents et les pasteurs de notre petit district ont créé un « courant ascendant » d'encouragement dans ma vie. Je me souviens de moments où les anciens me regardaient dans les yeux et me disaient que Dieu avait sa main sur ma vie, suivis d'un bref mot d'exhortation.

Cliché? Je crois que non. Leurs paroles ont mis du vent dans mes voiles. Leur intérêt pour moi m'a poussé à persévérer lorsque je doutais de moi et échouais. Quelqu'un a vu plus qu'un enfant au visage boutonneux; ils ont vu un appel. Leurs encouragements ont confirmé ce que je sentais que Dieu disait de ma vie.

## En-Courager

Encourager n'est pas louer ou flatter quelqu'un. Encourager, c'est inspirer du courage à quelqu'un ou stimuler quelqu'un dans une tâche difficile. Le résultat de l'encouragement est le courage. Lorsqu'un dirigeant de la prochaine génération (DPG) est encouragé, il brûle cet encouragement comme carburant; ils renouvellent leur résolution de continuer le voyage.

## Le timing est primordial

L'encouragement est toujours apprécié lors de ces rencontres fortuites lors de réunions de camp et de conférences. L'encouragement est le plus nécessaire lorsqu'un DPG se tient dans la pièce de terre remplie de lentilles de sa vocation, comme Schamma de l'Ancien Testament.

# Le meilleur encouragement n'arrive pas à l'adieu, mais pendant le voyage; pas au défilé, mais dans les tranchées.

L'auteur d'Hébreux l'a dit le mieux lorsqu'il a dit : «Veillons les uns sur les autres, pour nous exciter à l'amour et aux bonnes œuvres» Hébreux 10 : 24). Nous devrions recevoir le défi de l'apôtre Paul aux Thessaloniciens de «s'exhortez réciproquement, et de s'édifier les uns les autres» (I Thessaloniciens 5 : 11).

## Comment encourager les DPG

### Étape 1 : Amour

- Détruisez la méfiance générationnelle par la prière d'intercession pour les DPG.
- Laissez l'amour transformer la critique générationnelle en optimisme générationnel.
- N'ignorez pas les défauts des DPG, mais voyez-les à travers le prisme de l'amour et de la miséricorde.
- Faites mûrir votre amour d'un nom à un verbe (action).

### Étape 2 : Résoudre

- Je ferai de mon mieux pour m'assurer que les DPG dans ma vie ne sont pas isolés. (Romains 15 : 5)
- Je serai attentif et intentionnel en présence des DPG. (Hébreux 10 : 24)
- Je serai sensible à l'Esprit et disponible pour que les dons spirituels opèrent lors de l'interaction avec les DPG. (Romains 1 : 11-12)
- Je serai une personne connue pour croire et soutenir les DPG. (I Timothée 4 : 12)

### Étape 3 : Écouter et apprendre

- L'écoute active est peut-être le plus beau cadeau que vous puissiez offrir à un DPG.
- Ne vous contentez pas d'écouter leurs paroles. Écoutez leur cœur.
- Réflétez au DPG ce que vous entendez pour aider votre propre compréhension.
- Entrez dans la «zone propice aux rêves». (Tes rêves sont en sécurité avec moi.)

### Étape 4 : Investir

- La monnaie d'encouragement est le temps, alors investissez votre temps.
- Donnez des outils, des principes, de la sagesse et de la vulnérabilité (erreurs personnelles).
- Fournissez autant de redevabilité que possible.
- Investir pour que les DPG fassent quelque chose pour vous, c'est le courtage de matières premières; investir pour pouvoir faire quelque chose pour les DPG, c'est du mentorat.

### Étape 5 : Créer un «courant ascendant»

- Renforcez leur connexion avec Dieu (prière et Parole).
- Apprenez aux DPG comment emmener leur famille avec eux pendant le voyage.
- Aidez les DPG à transformer la douleur de leur vie en puissance.
- Aidez les DPG à se concentrer sur la personne qu'ils vont être, pas seulement sur ce qu'ils vont faire.

## Mon champion de l'encouragement

Au cours de mes premières années de ministère actif, j'ai eu la chance d'avoir quelqu'un en particulier qui m'encourageait. Il n'a jamais été pasteur d'une grande église, mais il a été grand dans ma vie. Il a pris les mesures que nous avons mentionnées. Il m'a mis au défi d'être meilleur et de voir plus grand. Nos conversations m'ont donné le courage de ne pas abandonner et de rester sur l'Everest de mon appel.

Personne n'a fait cela pour toi? Alors, vous devez vous assurer que ce qui vous est arrivé n'arrive pas à quelqu'un d'autre dans votre sphère d'influence.

Nous croyons que l'Église est plus critique que le gouvernement humain, l'économie ou la médecine. L'Église s'occupe des âmes. Rien ne remplace le salut de l'âme humaine. Pour cette raison, aucune arène de leadership n'est plus critique que dans l'Église apostolique.

## Les DPG sont les futurs dirigeants et les façonneurs de culture les plus importants de la planète Terre.

Nous serions sages de créer un courant ascendant d'encouragement actif pour ceux qui dirigeront la plus grande génération de l'âge de l'Église.

*Aaron Soto*



Aaron Soto est pasteur principal de l'église Apostolic Truth à Appleton dans le Wisconsin.



## Arrêtez de prendre de bonnes décisions

*Marvin Mitchell*

**Chaque décision prise dans le leadership implique l'avenir.** Le poids de cette vérité fait que nous passons d'innombrables heures à développer des décisions, souvent au détriment du développement des personnes. En tant que dirigeants, nous sommes appelés à former des dirigeants de la prochaine génération. Ainsi, avec l'avenir à portée de main, la meilleure intendance de demain est souvent de guider un autre qui peut faire face avec succès à cette intersection.

**Le plus grand succès en matière de leadership est la victoire que nous facilitons grâce à un autre.** Comme l'indiquait une pancarte sur son bureau, le président Harry Truman implorait les dirigeants de ne pas «se renvoyer la balle» de la responsabilité. Mais comment définissons-nous l'étendue de la responsabilité du leadership? En tant que gardiens de la culture du leadership, nous devons peut-être réévaluer la fréquence à laquelle la responsabilité doit vraiment s'arrêter sur nos bureaux.

**Confondons-nous responsabilité et contrôle?** Les décisions guidées par l'Esprit sont vitales pour faire grandir son Royaume. Mais Dieu nous demande-t-il de prendre chaque décision gagnante? L'Esprit peut-il aussi guider le prochain dirigeant vers la sagesse? L'Esprit peut-il nous mettre au défi de guider au lieu de décider chaque chemin qui façonne la culture de notre église?

**Si la culture de l'église est la façon dont votre église vit, l'église doit-elle vivre comme vous?** La façon dont les décisions sont prises et qui peut les prendre est un indicateur clé d'une culture de leadership saine. Ce processus étouffe ou étire notre pipeline de leadership. La pression sur les dirigeants, en particulier les jeunes dirigeants, est de ne pas faire une erreur de leadership. Donc, nous jouons la sécurité, le gardons proche et acceptons le statu quo. Mais la vision reste un rêve.

## «Il n'y a qu'une chose qui rend un rêve impossible : la peur de l'échec.» - Paulo Coehlo

La peur de l'échec peut paralyser la croissance d'une organisation et limiter la vision d'un dirigeant. Cette peur peut se manifester par une habitude gênante de protéger un rôle plutôt que d'opérer en toute confiance. Si nous essayons de conserver une position, nous serons rarement en mesure de réussir dans ce rôle. Et généralement, la façon dont un dirigeant gagne sa position est la façon dont il tentera de maintenir sa position. S'ils étaient élevés en étant en sécurité, ils continueraient d'être en sécurité. S'ils étaient élevés en tant qu'agents de changement, ils continueraient à instituer le changement.

Et si nous élevions des dirigeants qui utilisent leur influence pour promouvoir la prochaine génération, le prochain don, le prochain dirigeant, la prochaine vision? Que pourrait-il se passer dans nos églises et organisations si chaque dirigeant honorait qui était le précédent et promouvait qui était le suivant? Peu importe à quel point vous êtes nouveau dans le leadership, vous pouvez vous pencher au-delà de votre sphère pour soutenir et façonner un futur dirigeant.

**Le plus grand outil de développement du leadership est la confiance.**

Nous devons cesser de supposer que nous devons prendre toutes les bonnes décisions. Nous devrions développer autour de nous des dirigeants qui prennent de bonnes décisions. Y a-t-il de la place autour de nous pour que d'autres apprennent à diriger? Pouvons-nous supprimer la menace d'une mauvaise décision afin que l'équipe protège la pratique de «l'échec en avant»? Aller de l'avant est souvent marié à un pas vers un territoire inexploré. Ce n'est pas prouvé. Il n'est pas essayé. Il n'est pas testé. Il y a un risque. Mais si nos équipes peuvent permettre aux dirigeants individuels de s'étendre au-delà de notre filet de sécurité, la récompense de nouveaux sommets sera réalisée. Le seul moyen sûr de ne jamais trébucher est d'arrêter de grimper. Notre culture de leadership est-elle suffisamment mature pour soutenir le processus d'apprentissage qui tentera inévitablement des étapes qui ne sont pas les nôtres?

### **Il est difficile de se pencher sur l'avenir lorsque le passé vous attend pour trébucher.**

Chaque culture de leadership façonne directement la capacité d'une église à développer la prochaine génération de dirigeants. Le développement des dirigeants est moins une question de programme que le paradigme de prise de décision au jour le jour employé par le dirigeant principal. Afin de se développer en tant que dirigeant, chaque homme et chaque femme doit avoir la possibilité de diriger. Ces opportunités doivent se développer plus rapidement que l'organisation ne l'exige afin d'éviter un goulot d'étranglement de leadership qui étouffera la croissance et priorisera à des plateaux plus sûrs.

### **L'église grandira à mesure que les dirigeants grandiront.**

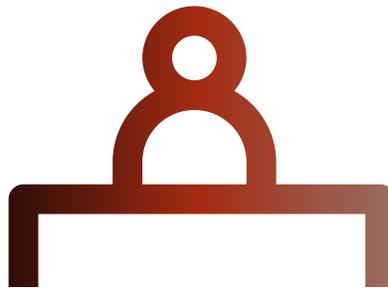
L'église continuera de croître au rythme que ces dirigeants choisissent de faire confiance à la prochaine génération pour diriger. À quoi ressemble notre culture de leadership dans nos assemblées locales? Ces comportements, valeurs et pratiques révèlent nos priorités en matière de développement du leadership.

Vous trouverez ci-dessous quelques observations à rechercher lors de la création d'une culture qui va soit entraver soit développer perpétuellement de nouveaux dirigeants :

---

### **Modèle « Dirigeant unique »**

Ce modèle peut être efficace pour une saison si l'objectif est spécifique, mais relativement petit, car le résultat est directement lié à la présence du dirigeant principal.



#### **Objectif : CONTRÔLE**

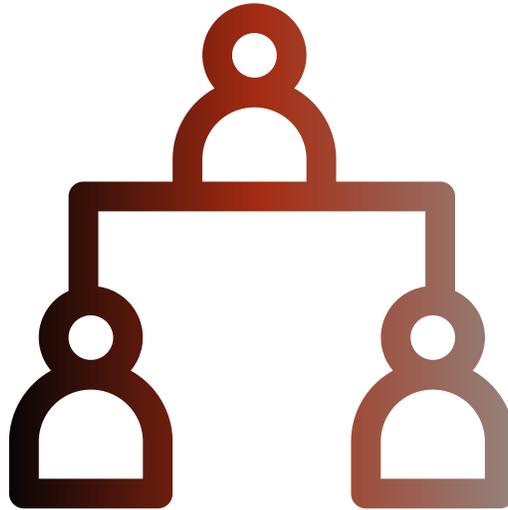
**Exemple :** Un entrepreneur qualifié conçoit et construit une installation qui aidera les personnes dans sa communauté.

- Chaque décision importante est prise par le dirigeant principal.
- Les «faiseurs» apprécient cette méthode, car ils n'ont pas à diriger pour accomplir une tâche.
- Les titres de dirigeant sont donnés, mais la confiance du dirigeant ne l'est pas.
- Les dons des membres de l'équipe sont liés aux dons du dirigeant.
- Les individus peuvent réussir et même grandir, mais l'organisation est limitée, car l'accent est mis sur le grand « je » au sommet.
- La capacité de l'organisation est parallèle à la capacité du dirigeant.
- L'organisation atteint un plafond de croissance relativement faible.
- La gestion est la méthode.
- Le dirigeant solitaire est surchargé de tâches à cause de sa peur que «quelqu'un d'autre ne le fasse pas aussi bien que moi».
- L'épuisement professionnel du dirigeant principal est imminent.
- La frustration se glissera dans ceux qui ont des dons et un potentiel de leadership.
- L'apathie infectera la culture, car la vision est limitée et la croissance s'arrête.
- C'est un modèle très limité.

---

### Modèle « Dirigeant-Suiveur »

Ce modèle est efficace si l'objectif est principalement de nature physique et si des résultats tangibles peuvent être rapportés.



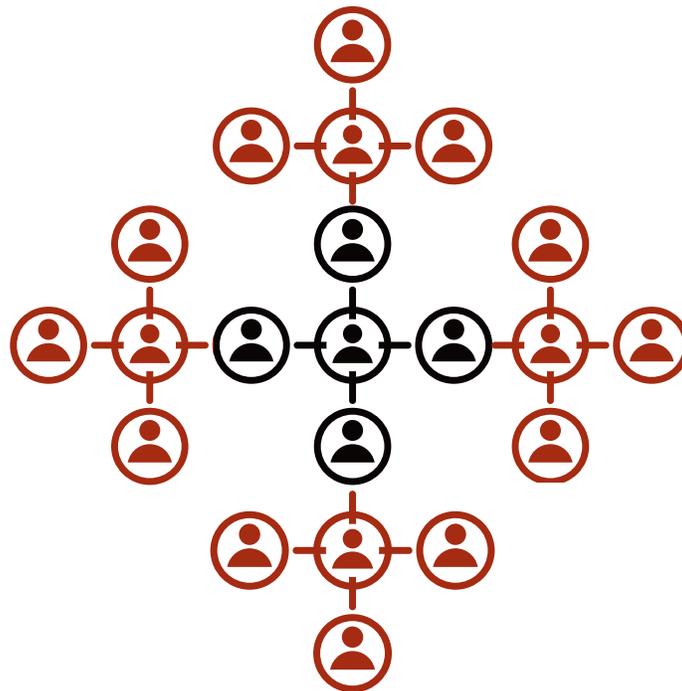
### Objectif : HABILITATION

**Exemple :** Un architecte guide une équipe de constructeurs, de banquiers et d'ingénieurs pour construire un bâtiment spécifique afin d'aider les membres de sa communauté.

- Ce modèle est une progression vers une culture de leadership saine qui peut réaliser ce qui est actuellement disponible et actuellement vu.
- Les dirigeants visionnaires réussissent à mettre en œuvre cette étape.
- Les titres qui sont donnés renforcent l'influence déjà gagnée.
- Cette étape cruciale opère dans la confiance, la redevabilité et la transparence.
- L'autonomisation s'inscrit dans le cadre d'une vision unifiée et d'objectifs communs.
- L'église prend la personnalité du pasteur, mais peine parfois à atteindre des personnalités différentes.
- L'habilitation est toujours descendante.
- L'habilitation est une «délégation avec direction» du dirigeant principal. Les paramètres de chaque décision sont toujours établis par une seule personne.
- L'habilitation seule dit : «Chaque équipe ne vaut rien sans la direction du dirigeant principal.»
- Cela limite la croissance organisationnelle, car la source du pouvoir revient toujours au dirigeant principal.
- L'organisation atteint généralement un plafond de croissance moyen.
- C'est un modèle très linéaire.

## Modèle «Dirigeant à dirigeant»

Ce modèle est le meilleur si l'objectif est axé sur les personnes et que les résultats relationnels peuvent être partagés (croissance mentale, émotionnelle et spirituelle).



### Objectif : ÉMANCIPATION

**Exemple :** Un visionnaire met une équipe au défi de concevoir, financer et construire une variété de bâtiments dans diverses régions pour aider les gens à réussir dans leur climat, leur culture et leur communauté.

- Le paradigme décisionnel est diversifié dans tous les rôles de leadership.
- Chaque dirigeant a réussi en tant que suiveur et reste responsable.
- Les dirigeants hérités réussissent à habiliter l'équipe et à émanciper les dirigeants individuels en fonction de la capacité de chaque dirigeant.
- Chaque niveau de leadership s'habilite et est redevable à la vision globale de l'église.
- La capacité d'un dirigeant ne se mesure pas par ses dons individuels, mais plutôt par la façon dont il conduit les autres à réussir par rapport à leurs dons collectifs.
- La confiance a été gagnée. Chaque niveau de leadership se voit confier la réalisation de la vision globale.
- Les suiveurs sont devenus des dirigeants au fur et à mesure que les gens désirent servir avec eux (par exemple, leurs équipes grandissent, ne diminuent pas).
- La loyauté coule dans tous les sens.
- Les dirigeants accordent plus d'importance à l'influence qu'aux titres, et au Royaume qu'au confort.
- La croissance organisationnelle est constante tant que les dirigeants continuent à former des dirigeants.
- Tous les dirigeants à chaque niveau ont quelqu'un qui les suit et qu'ils encadrent.
- Chaque niveau de leadership produit des «fruits».
- Chaque niveau de leadership SERT le niveau à côté (aucun niveau n'est considéré comme étant en dessous d'un autre); c'est le modèle ultime de leadership-serviteur.
- Les membres de l'équipe doivent avoir la capacité de basculer entre être un dirigeant et un suiveur, selon le contexte.
- C'est un modèle qui fait preuve de confiance.

Si nous voulons mûrir vers une culture de dirigeant à dirigeant, la redevabilité doit également mûrir. Notre redevabilité envers un dirigeant principal se développe pour inclure également la redevabilité envers la culture. La vision devient une mesure de redevabilité en plus des relations individuelles.

Afin de permettre des risques raisonnables, la culture soutient un rythme « d'échec en avant » où les échecs ne sont pas seulement attendus, mais constituent un élément essentiel du processus de croissance hebdomadaire de tous les dirigeants. Dans le contexte de dirigeants fiables, tout le monde grandit grâce aux victoires et aux défaites de chaque membre de l'équipe. Ainsi, la capacité de croissance s'étend à la taille de l'équipe, et pas seulement à l'expérience d'un individu. Il est essentiel de préparer les gens au succès, mais leur laisser la possibilité d'échouer est également un test décisif de l'émancipation du leadership.

En repoussant les limites du confort, nous nous penchons vers le prochain objectif, la prochaine étape, en comprenant que lorsque nous étendons nos capacités, nous sommes plus vulnérables individuellement, mais que notre capacité à réussir en tant que groupe augmente de façon exponentielle. Plus vous vous penchez en avant, plus vous grandissez rapidement; il est donc essentiel de trouver l'équilibre entre rythme et durabilité. Les étirements sont sains, mais les ruptures sont mauvaises, alors la sagesse est nécessaire. Rejeter l'impulsion de prendre le contrôle ou de « sauver la situation » sera continuellement un défi.

## **L'émancipation attend des autres qu'ils relèvent le défi, alors que beaucoup sont libérés pour diriger avec leur don, appel et onction.**

En formant la prochaine génération de dirigeants, pourrions-nous transmettre une vision au lieu de donner simplement des réponses? Si nous voulons que les jeunes dirigeants réfléchissent, pourrions-nous partager nos intentions au lieu d'une liste d'instructions?

**Déposez le fardeau de prendre chaque décision et prenez le relais pour faire grandir des dirigeants guidés par l'Esprit.**

*Marvin Mitchell*

Marvin Mitchell est un disciple en pleine croissance, un leader apprenant, le mari heureux d'Anissa et un père ringard de Sloan et Valen. Il a été pasteur de The Sanctuary à Columbus dans l'Indiana, consultant et formateur en leadership au sein d'organisations Fortune 500. Il est actuellement évangéliste et facilitateur de vision pour la croissance d'églises en Amérique du Nord.



## Les mentors sont-ils surestimés?

*Akil Thompson*

**Dans notre quête de croissance personnelle et professionnelle, nous recherchons souvent des mentors pour nous guider tout au long du chemin.** Cependant, en nous concentrant sur la recherche du mentor « parfait » nous pouvons par inadvertance limiter notre potentiel d'apprentissage.

J'aimerais remettre en question la notion traditionnelle de mentorat en suggérant que l'adoption d'un état d'esprit d'apprentissage à vie peut transformer chaque expérience et interaction en une opportunité de croissance.

## **En adoptant l'humilité et en abordant la vie en tant qu'étudiant perpétuel, nous pouvons obtenir des informations précieuses de diverses sources.**

Alors, explorons pourquoi vous n'avez pas besoin d'un mentor et comment devenir étudiant au quotidien peut conduire à une croissance personnelle florissante et encourageante qui touche tous les aspects de votre vie.

La Bible contient plusieurs passages soulignant l'importance de la capacité d'enseignement et d'une attitude réceptive à l'apprentissage et à l'instruction. Voici deux versets qui mettent en évidence ce thème :

- « Que le sage écoute, et il augmentera son savoir, et celui qui est intelligent acquerra de l'habileté » (Proverbes 1 : 5). Ce verset encourage les individus à être ouverts à l'apprentissage et à rechercher la sagesse en écoutant activement et en acquérant des connaissances. Il met l'accent sur la valeur d'être enseignable et réceptif aux conseils.
- « Donne au sage, et il deviendra plus sage ; Instruis le juste, et il augmentera son savoir » (Proverbes 9 : 9). Ce verset souligne l'idée que même ceux qui sont considérés comme sages ou justes peuvent continuer à grandir et à acquérir des connaissances grâce à l'instruction. Il met l'accent sur l'humilité et l'ouverture nécessaires pour recevoir un apprentissage supplémentaire.

### **L'idée fausse du mentorat sélectif**

Et si le mentorat sélectif n'était pas la clé pour libérer votre plein potentiel, mais plutôt un facteur limitant qui freine votre croissance ?

Nous déterminons souvent qui peut ajouter de la valeur à nos vies et rejetons ceux qui, selon nous, ne le peuvent pas. Cette approche sélective du mentorat peut être arrogante et limitative. En supposant que seuls quelques privilégiés possèdent la connaissance ou la sagesse que nous recherchons, nous nous fermons par inadvertance à la sagesse abondante qui nous entoure. Au lieu de cela, embrasser l'humilité peut nous aider à reconnaître que chaque expérience et chaque individu a quelque chose à offrir, peu importe sa position ou son statut.

## Des opportunités d'apprentissage partout

Découvrez le pouvoir extraordinaire d'adopter un état d'esprit qui voit des opportunités d'apprentissage dans les endroits les plus inattendus, ouvrant un monde de croissance et de découverte continues. Lorsque nous changeons de perspective et abordons la vie avec l'état d'esprit d'un étudiant, nous nous ouvrons à des opportunités d'apprentissage sans fin. Plutôt que de compter uniquement sur un mentor, nous pouvons apprendre de chaque interaction, qu'il s'agisse d'une conversation avec un collègue, d'une rencontre fortuite avec un étranger ou même d'un revers inattendu. Chaque expérience offre de précieuses leçons si nous les abordons avec curiosité et une volonté d'apprendre. En reconnaissant que chaque instant peut être une salle de classe, nous transcendons le besoin d'un mentor et nous permettons de grandir continuellement.

## Le pouvoir de l'humilité

Dans une société qui assimile souvent l'humilité à la faiblesse, il est temps de redéfinir le récit et de reconnaître l'humilité comme une force puissante qui engendre l'authenticité, la croissance et la résilience. L'humilité est un ingrédient crucial dans notre cheminement en tant qu'apprenants à vie. Cela nous permet de reconnaître que nous n'avons pas toutes les réponses et que nous pouvons apprendre de n'importe qui, quels que soient ses antécédents ou son expertise. Lorsque nous abordons la vie avec humilité, nous devenons réceptifs aux connaissances et aux idées qui se présentent à nous. En nous débarrassant de nos notions préconçues et de notre désir motivé par l'ego pour un mentor spécifique, nous nous ouvrons à une croissance et une transformation profondes.

## Adopter l'apprentissage à vie

Contrairement à la sagesse traditionnelle, le parcours éducatif ne se termine pas par un diplôme, mais commence plutôt par un engagement à vie envers l'apprentissage et la croissance. Devenir étudiant chaque jour signifie embrasser l'idée que l'apprentissage est un processus qui dure toute la vie. Plutôt que de nous fixer sur un mentor spécifique, nous devenons curieux, recherchant la connaissance et la sagesse dans tout ce que Dieu permet de croiser sur nos chemins. Que ce soit en lisant des livres, en assistant à des ateliers, en écoutant des podcasts ou en engageant des conversations, nous pouvons obtenir de la perspicacité et élargir notre compréhension.

Bien que les mentors puissent sans aucun doute offrir des conseils et un soutien dans notre cheminement, il est essentiel de ne pas confiner notre croissance uniquement à leur influence. En adoptant un état d'esprit d'apprentissage à vie et en abordant la vie d'étudiant au quotidien, nous ouvrons un monde de sagesse et de potentiel de croissance. Embrasser l'humilité et reconnaître que tout le monde et tout a quelque chose à nous apprendre élargit nos horizons et nourrit une compréhension plus profonde. Alors, abandonnez l'idée que vous avez besoin d'un mentor et saisissez les nombreuses opportunités de croissance qui vous entourent. Lorsque vous le ferez, il vous fera grandir sous vos propres yeux.

*Akil Thompson*

Akil a servi dans le ministère pastoral au cours des 24 dernières années. Après 13 ans dans les services bancaires aux entreprises, il a poursuivi l'appel du ministère à plein temps. En 2018, il a lancé Extraordinary Church à Mississauga en Ontario (région de Toronto), aux côtés de sa femme Sarah, responsabilisant les autres pour Dieu. Les passions d'Akil incluent la technologie, la musique, la lecture, la vie centrée sur Jésus et transformer des vies grâce à un service authentique.



## Encouragement

*Paul J. Pamer*

**En ce qui concerne la résilience, il y a peu d'histoires dans l'histoire qui rivalisent avec celle du navire Endurance.** En 1915, Sir Ernest Shackleton a dirigé un équipage de 27 hommes vers l'Antarctique pour être le premier à traverser à pied le continent gelé. Cependant, leur expédition serait contrecarrée avant qu'elle ne commence vraiment, car leur navire Endurance s'est retrouvé piégé dans les glaces de la mer de Weddell.

Après avoir encerclé le navire, la pression de la glace a écrasé le navire, le faisant se briser et couler. L'équipage serait obligé de fuir à pied, en traîneau et en petit bateau sur près de 1600 kilomètres dans les dents de la météo antarctique. Parmi les idées les plus remarquables de ce voyage désastreux, il y avait la perception de l'ennemi qui concernait le plus Shackleton.

De tous leurs adversaires, le froid, la glace, la mer et la famine, il ne craignait plus que celui du découragement. Indépendamment du coup de vent et de la distance intimidante, la menace la plus imminente et la plus proche pour leur survie était d'abandonner. Sans équivoque, leur vie dépendait de leur capacité à persévérer. Alors, pour survivre, ils ont dû tenir avec ténacité pour espérer et endurer.

Cela rappelle le ministère. Chaque ministre sera inévitablement confronté à des tempêtes de revers et à des montagnes de problèmes. Cependant, ces obstacles sont loin d'être notre plus grand défi. Avec moins d'outils et de préparation, nos prédécesseurs et nos pairs ont conquis bien plus. Comme les marins de Shackleton, notre plus grand ennemi est souvent simplement le découragement.

Servir dans le ministère peut être très différent de ce que nous avons imaginé. La croissance ne nous vient pas aussi vite que nous l'espérons; les gens dans lesquels nous investissons s'en vont, et nos grandes attentes sont anéanties contre le mur d'un monde qui n'est pas aussi affamé de Dieu que nous le pensions. C'est presque comme si notre navire qui avait triomphalement quitté le port d'appel avait été écrasé dans la glace de la réalité.

Heureusement, nous pouvons endurer. Il existe de nombreuses façons de trouver des encouragements. Voici comment le faire.

### **Tout d'abord, soyez un ami.**

Tout le monde peut donner des encouragements à quelqu'un d'autre. Lorsque nous faisons l'effort d'encourager les autres avec des paroles de foi, quelque chose de miraculeux commence à se produire dans nos propres cœurs. Nous récoltons le fruit de la foi semé dans les autres.

Jésus était catégorique dans le récit de Luc : « Donnez et il vous sera donné ». Plantez quelque chose chez les autres que vous souhaitez récolter pour vous-même. Le deuxième volet de la loi a promis que lorsque le Seigneur sera notre Rocher, un en mettra mille en fuite, et deux poursuivront dix mille. Soyez un ami et regardez ce que Dieu fera.

### **Deuxièmement, créez un réseau.**

Les autres ministres qui sont sur le même chemin que vous peuvent à la fois vous inspirer et vous mettre au défi de faire de grandes choses. Il n'y a rien de plus encourageant que de se connecter avec des personnes qui ont été là où vous êtes et qui sont là où vous avez été. Vous pouvez à la fois être aidé et être une aide. De plus, soyez un dirigeant qui cultive des relations avec des personnes qui réussissent au niveau auquel vous aspirez. L'excellence inspire l'excellence. Efforcez-vous de trouver ces personnes.

## **Troisièmement, ne sous-estimez jamais le pouvoir de vous encourager vous-même.**

La foi, c'est fondamentalement croire en Dieu avec la progression naturelle de croire en ce que Dieu peut faire en vous. Dans I Samuel 30 à Tsiklag, David était aussi bas qu'une personne peut l'être. Amalek avait pillé et incendié son camp, et les femmes et les enfants de son armée avaient été enlevés.

Les hommes autrefois puissants ont pleuré au point qu'ils n'avaient plus la force de pleurer. N'ayant plus personne d'autre à blâmer, les hommes se sont retournés contre David et ont pensé à le tuer. Sans armée de conseillers ni chœur pour chanter ses exploits, David s'est encouragé dans le Seigneur. Il a demandé un éphod d'adoration et a interrogé le Seigneur. Lorsqu'il n'y avait pas de parole humaine disponible, David est allé vers son Seigneur et a trouvé ce dont il avait besoin. Ne sous-estimez jamais le pouvoir d'entrer dans la présence de Dieu et de chercher son soutien.

### **Un mot d'avertissement.**

Un ennemi de l'encouragement est l'égoïsme. L'année 2007 ne nous a pas rendu service avec l'avènement de l'iPhone, car il est devenu rapidement disponible pour documenter et partager des événements. Événements sur nous-mêmes. Les médias sociaux ont apporté un sentiment d'importance accru, car il est apparu que des milliers de personnes se souciaient de la saveur de la crème glacée que nous choisissons un jour d'été au hasard. Partager des expériences et des photos semblait assez innocent jusqu'à ce que l'ennemi de la comparaison suive et entrave notre joie.

Attention à ne pas vous focaliser sur vous-même. La vantardise cachée qu'on fait dans l'espoir de recevoir une confirmation est un piège facile. Nous devrions célébrer les victoires, mais écouter notre conscience. Il n'y a rien de plus gratifiant que d'édifier quelqu'un d'autre et rien de plus épuisant que de s'édifier sans cesse.

Jésus nous exige de nous repentir, de nous humilier et de prendre notre croix. Procédant dans cette veine, Paul a poussé les Philippiens et nous à regarder les autres mieux que nous-mêmes. Nous avons été appelés à être la voix de Dieu à l'ère des médias sociaux et la soif de commentaires positifs peut devenir un désir insatiable. L'une des caractéristiques les plus flagrantes d'une personnalité narcissique est le besoin d'affirmation, d'affirmation et de plus d'affirmation. Ne tombez pas dans ce piège.

Plus que quiconque, l'ennemi connaît le pouvoir et l'impact de la foi; ainsi, son plan démoniaque est de le combattre par le découragement. Si je peux tout faire par Christ, la seule chance qu'a l'ennemi d'arrêter le Royaume est de me décourager. Semblable à Shackleton, nous combattons cet ennemi maintes et maintes fois, mais nous l'emporterons.

Dieu ne se repent pas de ses dons et de son appel, donc ces derniers sont aussi sans expiration. Si Dieu vous a appelé, vous êtes appelé, peu importe les circonstances. Ayez confiance en cet appel. Bientôt, vous émergerez de l'autre côté, l'équipage intact, le continent conquis et son église forte.

*Paul J. Pamer*

Paul Pamer est le pasteur principal de l'Apostolic Church à Barberton dans l'Ohio.



## Le leadership sain dans la prochaine génération

*David Bryan*

### **Comment cela a-t-il dû être d'être un dirigeant spirituel au cours des premiers mois et des premières années de l'église du Nouveau Testament ?**

Des milliers d'années de compréhension, de traditions, de styles de leadership et de façons d'approcher Dieu ont été radicalement changés en quelques heures et semaines! Pour ces nouveaux dirigeants, le monde était tout nouveau. Poussés dans un pays et une dispensation auxquels personne ne les avait préparés, ils ont dû apprendre à s'adapter, à persévérer et à rester enseignables, tout en faisant face à des changements sociaux et spirituels difficiles.

Il y a beaucoup de choses que nous pouvons glaner lorsque nous lisons certains de leurs conflits de personnalités, des arguments concernant des traditions fixes et changeantes, des jours de culte, des frustrations avec les anciennes façons d'approcher Dieu et des peurs des voies nouvelles et inconnues. On peut imaginer la grande anxiété à laquelle ces nouveaux dirigeants étaient confrontés. Mais Dieu était avec eux, et Dieu leur a donné le pouvoir de conquérir leur époque. Leurs paroles et leurs exemples nous encouragent et nous donnent la force de poursuivre le royaume de Dieu pour la prochaine génération.

Il y a des éléments immuables dans l'économie de Dieu qui peuvent aider les nouveaux dirigeants à marcher avec confiance dans leur appel dans un monde en constante évolution.

### **DIEU ÉTAIT ICI EN PREMIER**

N'importe où que vous soyez, quel que soit le domaine de travail auquel Dieu vous a appelé, vous n'êtes pas seul. Dieu était là en premier, préparant le chemin. Nous devons reconnaître et savoir que rien n'échappe ou ne surprend Dieu. Il a un plan, et il a établi les plans avec le pouvoir d'exécuter ces plans. Vos pas sont affermis par lui. Vous devez seulement apprendre à lui faire confiance et à vous appuyer sur lui, grâce aux ressources qu'il vous a données.

Jérémie 29 : 11 nous dit : « Car je connais les projets que j'ai formés sur vous... » Celui qui vous a appelé est fidèle, et il a prévu qu'il y aura une église prospère et un leadership prospère à chaque génération.

Nous devons d'abord établir dans nos cœurs que le ministère n'est pas seulement un appel de Dieu, mais aussi une idée de Dieu et un moyen par lequel il atteindra le monde à notre époque. Ne perdez jamais de vue le fait que Dieu lui-même nous a précédés pour préparer le chemin, et qu'il nous guide sur le chemin de la vie pour assurer le succès.

### **CHACUN EST UNIQUE**

Vous êtes unique et Dieu vous a fait part d'un don spécifiquement pour ce que vous faites. Pensez à ceci : Dieu n'a pas choisi Matthieu parce qu'il était comme Jean. Il l'a choisi parce qu'il était différent de Jean. Le choix des dirigeants par Dieu a toujours été une image de ses intentions d'utiliser divers dons et talents. La singularité est très précieuse dans l'œuvre du royaume de Dieu. Ne vous laissez pas entraîner à vous comparer à d'autres personnes qui vous paraissent avoir « plus de succès » que vous ne le pensez. Lorsque nous nous comparons aux autres, nous privons Dieu de la gloire qui est unique aux choses qu'il ne peut faire qu'à travers nous.

Souvent, nous devons apprendre à entendre Dieu et à travailler avec lui à partir de nos propres ensembles de dons, de notre personnalité et de notre emplacement. Dans notre singularité, nous devons reconnaître que le vrai succès est lié à la paix qui vient de l'obéissance à la voix de Dieu pour notre vie et notre appel. Il ne deviendra que frustrant et destructeur de modéliser quelqu'un d'autre d'ailleurs. Vous êtes unique! Soyez vous!

## **LES NOUVEAUX DIRIGEANTS SONT DES VISIONNAIRES**

La nouvelle direction a reçu une nouvelle créativité, un nouvel enthousiasme et une nouvelle vision qui voit au-delà du moment. En tant que jeune dirigeant, votre nouvelle vision sera essentielle pour voir la voie à suivre. N'oubliez pas que bien qu'une vision nouvelle soit essentielle, elle n'est pas la seule à faire progresser le Royaume! Lorsque Joël a prophétisé au sujet de la génération dirigée par l'Esprit de Dieu, il a dit : « Les vieillards auraient des songes, et les jeunes auraient des prophéties... » Les deux points de vue sont d'une importance cruciale pour le royaume de Dieu.

Votre vision est importante, mais ne vous perdez pas dans la vision pour l'avenir au point de cesser d'apprendre l'immédiat. On dit de chaque dirigeant de l'Ancien Testament que « leurs yeux se sont affaiblis », ce qui signifie que leur vision était limitée à ce qui leur était immédiat. C'est ce qu'on appelle la sagesse. Dieu a besoin que les dirigeants de la prochaine génération reconnaissent que même si la vision du dirigeant le plus expérimenté devient plus étroite, elle ne perd pas de sa valeur. Il y a des choses qui peuvent être apprises et comprises de leur point de vue. Une vision et un leadership progressistes sont nécessaires pour faire avancer le royaume de Dieu. Rappelez-vous toujours que voir au loin n'est pas une arrivée. L'arrivée dans de plus grandes choses est liée à la compréhension d'où vous êtes actuellement et d'où vous avez été. Beaucoup de choses peuvent être glanées et apprises du point de vue d'un ancien et de la compréhension de qui vous êtes en tant que nouveau dirigeant. Ne vous perdez pas tellement en poursuivant l'avenir que vous perdez où vous êtes et d'où vous venez.

## **LEÇONS DU PASSÉ**

Dans Malachie 4 : 5-6, on nous dit que Dieu a envoyé l'esprit d'Élie (éveil, réveil, repentance) à une nouvelle génération. À ce moment-là, Dieu a dit qu'il « ramènera le cœur des pères à leurs enfants, et le cœur des enfants à leurs pères ». C'est une image de l'Esprit rassemblant deux composantes générationnelles pour l'avancement du royaume de Dieu.

Nouveau ne signifie pas détruire l'ancien. Ils fabriquent de nouvelles voitures chaque année, mais il y a des équipements immuables, tels que des pneus, des moteurs, des freins, etc. Il y a des équipements dans le royaume de Dieu qui y ont été placés pour de bonnes raisons. Les jeunes dirigeants doivent rechercher la sagesse du passé pour vraiment comprendre comment embrasser l'avenir. C'est là qu'il y a une grande valeur à ce que deux générations se réunissent pour atteindre les plus grandes choses que Dieu a préparées pour son Église. Nous ne pouvons pas oublier que les générations plus âgées et plus jeunes sont ENSEMBLE les composantes nécessaires du succès. Quand l'un oublie l'autre, les choses se perdent.

## **APPRENEZ VOS LIMITES**

Tout le monde a des limites! Vous êtes humain, vulnérable et faillible, et vous ferez des erreurs. Certains ont été très bons pour donner l'impression qu'ils n'ont pas de limites et qu'ils peuvent tout gérer, mais cela ne finit jamais bien. Tout le monde a des limites. Connaissez les vôtres et connaissez-les bien. Sachez quand dire « Non ». Aimez d'abord votre famille et ensuite le monde perdu qui vous entoure. Apprenez les compétences nécessaires pour tirer le meilleur parti de l'appel de Dieu sur votre vie.

- Reconnaissez quand vous êtes physiquement fatigué et reposez-vous à tout prix.
- Reconnaissez quand vous êtes émotionnellement épuisé et anxieux et demandez de l'aide.
- Reconnaissez quand vous êtes mentalement fatigué et engagez des dons et des personnes qui ont la capacité de vous aider à accomplir la mission.

# Il n'y a aucun honneur à s'épuiser « pour la cause de Christ » alors que Dieu a mis toutes les ressources à notre disposition.

## PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Planifiez. Prévoyez d'échouer et planifiez de réussir. Soyez réaliste avec votre vision de la vie et du succès. Ayez un plan immédiat et ultime pour réussir. Planifiez le succès spirituel et le succès financier, car l'un encouragera et habilitera l'autre. Planifiez les bons jours et les moins bons jours.

Engagez-vous avec un soutien spirituel et émotionnel AVANT d'en avoir besoin. Ayez un aîné ou un conseiller sous mandat afin que vous ayez toujours quelqu'un pour vous aider à surmonter le stress de la vie, de la famille et du ministère.

Planifiez votre temps d'absence, les vacances et le temps passé en famille. Ayez des conversations ouvertes avec votre équipe de direction au sujet de votre emploi du temps et de vos projets d'absence chaque mois, trimestre et année. Ne tombez pas dans le modèle de leadership réactif. Planifiez, soyez stratégique non seulement avec le développement et la croissance du ministère, mais avec votre propre ministère et votre famille. Planifier peut être un succès bien avant que le succès ne se concrétise.

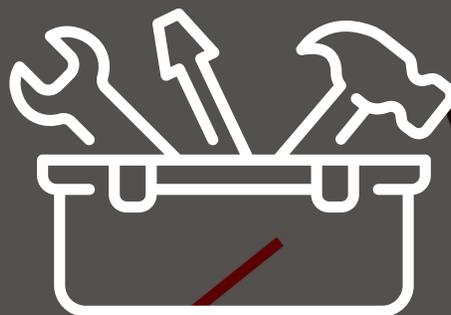
## SOYEZ COURAGEUX

Vous entrez dans un monde en désarroi. Il y aura de plus en plus de dilemmes sociaux et moraux à notre époque, et il n'y aura pas nécessairement de cas de référence pour savoir comment gérer les choses. En tant qu'enfant du Dieu Très-Haut, vous êtes toujours la majorité. Vous sentirez la chaleur lointaine des flammes de l'enfer, mais ne vous laissez pas intimider! Soyez audacieux et tenez-vous debout. Votre sujet ne sera pas populaire et votre style de vie peut être différent et intimidant pour ceux qui ne comprennent pas. Vivez-le quand même. Aimez ceux qui ont besoin de connaître l'amour de Dieu, soyez patient avec ceux qui ne le connaissent pas encore. Mais surtout, soyez courageux. Nous avons besoin de vous.

L'ÉPUI est bénie d'avoir des dons et ministères qui peuvent aider à renforcer votre ministère et votre famille. Veuillez profiter de ces précieuses ressources.

*David Bryan*

David Bryan est le fondateur et directeur de Mission37, un ministère conçu pour s'associer aux dirigeants spirituels et aux églises, fournissant des conseils en matière de leadership et d'organisation et de planification stratégique. David sert le royaume de Dieu en tant que pasteur et évangéliste à travers l'Amérique du Nord et autour du monde. La famille Bryan fonde son travail et sa maison à Nashville au Tennessee.



**BOÎTE À OUTILS, N° 16**

**OUTILS PRATIQUES  
DONT VOUS POUVEZ  
VOUS SERVIR**



# L'indice d'encouragement

Complétez l'évaluation suivante pour déterminer votre indice d'encouragement. Ressource fournie par <https://www.lancasterleadership.com/team-resources/>.

## À quelle fréquence vous engagez-vous généralement dans chaque comportement ?

Écrivez le nombre (1 à 10) de l'échelle ci-dessous qui décrit le mieux votre réponse à chaque énoncé sur le blanc devant l'énoncé.

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1 = Presque jamais    | 6 = Assez souvent     |
| 2 = Rarement          | 7 = Souvent           |
| 3 = Peu souvent       | 8 = Habituellement    |
| 4 = Occasionnellement | 9 = Très souvent      |
| 5 = Parfois           | 10 = Presque toujours |

1. \_\_\_\_ J'établis une norme qui nous motive à faire mieux à l'avenir que nous ne le faisons maintenant.
2. \_\_\_\_ J'exprime des attentes élevées quant à ce que les gens sont capables d'accomplir.
3. \_\_\_\_ J'accorde plus d'attention aux choses positives que font les gens qu'aux choses négatives.
4. \_\_\_\_ Je remercie personnellement les gens pour leurs contributions.
5. \_\_\_\_ Je raconte des histoires sur les réalisations remarquables des membres de l'équipe.
6. \_\_\_\_ Je m'assure que notre groupe célèbre les réalisations ensemble.
7. \_\_\_\_ Je m'implique personnellement lorsque nous reconnaissons les réalisations des autres.
8. \_\_\_\_ Je communique clairement mes valeurs personnelles et mes normes professionnelles à l'équipe.
9. \_\_\_\_ Je fais savoir aux gens que j'ai confiance en leurs capacités.
10. \_\_\_\_ Je passe beaucoup de temps à écouter les besoins et les intérêts des autres.
11. \_\_\_\_ Je personnalise la reconnaissance que j'accorde à une autre personne.
12. \_\_\_\_ Je trouve des occasions de faire savoir aux gens le « pourquoi » derrière nos actions.
13. \_\_\_\_ J'organise des événements spéciaux pour célébrer nos succès.
14. \_\_\_\_ Je montre aux autres, par l'exemple, comment les gens devraient être reconnus et récompensés.
15. \_\_\_\_ Je donne aux gens des commentaires sur leur performance par rapport à nos normes convenues.
16. \_\_\_\_ J'exprime une attitude positive et optimiste, même dans les moments difficiles.
17. \_\_\_\_ J'apprends à connaître personnellement les personnes avec qui je travaille.
18. \_\_\_\_ Je trouve des façons créatives d'exprimer une reconnaissance unique et spéciale des autres.
19. \_\_\_\_ Je reconnais les gens plus en public qu'en privé pour leur performance exemplaire.
20. \_\_\_\_ Je trouve des moyens de rendre le lieu de travail agréable et amusant.
21. \_\_\_\_ Je félicite personnellement les gens pour un travail bien fait.



# L'indice d'encouragement

## NOTATION DE L'INDICE D'ENCOURAGEMENT

- Transférez les cotes des énoncés dans les blancs fournis dans le décompte des réponses ci-dessous. Notez que les numéros des déclarations sont disposés verticalement (par exemple, de 1 à 7 dans la première colonne, de 8 à 14 dans la colonne 2, et de 15 à 21 dans la colonne 3).
- Additionnez les trois cotes dans chacune des sept lignes. Vous aurez maintenant un score pour chacune des sept lignes.
- Ces lignes représentent les sept éléments essentiels de l'encouragement. Les totaux pour chaque ligne vous indiquent lequel des sept éléments essentiels vous maîtrisez déjà et sur lesquels vous pourriez travailler pour développer vos compétences d'encouragement.
- Ajoutez vos scores dans la colonne des totaux et écrivez le résultat dans l'espace «Grand Total». Le total le plus bas possible que vous pouvez avoir est 21 et le plus élevé est 210.
- Une fois que vous avez terminé la notation, évaluez-vous selon les explications de votre score à la page suivante.

## THE ENCOURAGEMENT INDEX RESPONSE TALLY

1. ____	+	8. ____	+	15. ____	=	_____	(Établir des normes claires)
2. ____	+	9. ____	+	16. ____	=	_____	(S'attendre au meilleur)
3. ____	+	10. ____	+	17. ____	=	_____	(Prêter attention)
4. ____	+	11. ____	+	18. ____	=	_____	(Personnaliser la reconnaissance)
5. ____	+	12. ____	+	19. ____	=	_____	(Raconter l'histoire)
6. ____	+	13. ____	+	20. ____	=	_____	(Célébrez ensemble)
7. ____	+	14. ____	+	21. ____	=	_____	(Donnez l'exemple)

**Total global** \_\_\_\_\_



# L'indice d'encouragement

## APERÇUS SUR VOTRE SCORE AU L'INDICE D'ENCOURAGEMENT

### De 186 à 210 — Vous vous en sortez très bien!

Vous voyez probablement beaucoup de vos associés produire à des niveaux élevés. Le moral est élevé. Les gens aiment travailler avec vous parce que vous maintenez un environnement de travail optimiste, positif et inspirant. Ils se sentent appréciés et se sentent bien dans leurs contributions.

L'encouragement semble être une partie très développée de votre répertoire de leadership. Votre seule présence est un atout. Si vous ne le faites pas déjà, cherchez quelqu'un qui pourrait utiliser vos capacités de mentorat pour être aussi efficace que vous pour encourager les autres. De plus, si les gens ne prennent pas déjà l'initiative de reconnaître et de célébrer de manière indépendante, utilisez vos compétences pour fournir des structures et des outils afin qu'ils n'aient pas à attendre que vous commenciez. Faites-leur savoir que ce serait formidable s'ils encourageaient et célébraient les réalisations des autres.

### De 126 à 185 — Vous vous en sortez plutôt bien

Bien que la plupart de vos associés soient productifs, vous pensez peut-être qu'ils pourraient donner plus. Vous savez qu'il peut y avoir des grognements, mais les gens sont généralement heureux de travailler avec vous. Il se peut que vous ayez le sentiment obsédant de temps en temps qu'il y a quelque chose de plus que vous pourriez faire pour motiver et encourager les gens, mais vous ne savez pas exactement ce que c'est.

Vous reconnaissez clairement que l'encouragement est essentiel, mais vous pouvez être réticent à vous engager entièrement dans cette pratique quotidienne. Pour passer à l'étape suivante, demandez-vous ce qui vous empêche d'encourager davantage. Par exemple, certaines personnes limitent la quantité d'encouragement qu'elles accordent aux autres parce qu'elles estiment que les dirigeants doivent garder une certaine distance émotionnelle avec les autres. Au fur et à mesure que vous avancez, vous découvrirez que vous pouvez garder une certaine distance même lorsque vous reconnaissez les individus et célébrez les réalisations de votre équipe.

Peut-être que vous n'êtes pas du genre meneur de claques et que l'idée de faire trop de ce pour quoi les gens sont payés vous rebute; vous pensez qu'ils ne devraient pas s'attendre à un traitement spécial. Même s'il y a du vrai là-dedans, il n'en demeure pas moins que la plupart d'entre nous réagissent bien lorsque nous sommes reconnus pour nos efforts.

Quelle que soit la raison de votre retenue, jetez un regard honnête sur vous-même et pesez la raison par rapport à ce que vous pouvez gagner en encourageant les autres. Vous constaterez peut-être que votre malaise face à ce processus s'estompe au fur et à mesure que vous rencontrez un succès et une facilité accrues avec cet aspect du leadership.



# L'indice d'encouragement

## APERÇUS SUR VOTRE SCORE AU L'INDICE D'ENCOURAGEMENT

### De 66 à 125 — Il est temps de vous mettre au travail

Les gens ne travaillent probablement pas à leur plus haut niveau, et une partie de vous en est bien consciente. Vous pourriez même avoir le sentiment que le seul moment où tout le monde travaille à pleine capacité, c'est quand ils pensent que vous les regardez.

Vous pensez peut-être que les encouragements ont de la valeur, mais vous ratez des occasions de mettre en œuvre la pratique. Commencez à prêter attention aux réalisations des personnes autour de vous qui, selon vous, méritent d'être reconnues ou célébrées : une personne qui fournit un effort supplémentaire pour terminer un projet à temps, une équipe au sein de votre organisation qui accomplit une tâche difficile, ou une personne qui fait simplement quelque chose d'attentionné qui facilite votre travail. Votre reconnaissance peut varier d'un simple « Merci » à une célébration élaborée.

Si vous vous sentez réticent à faire tout cela, voyez si vous pouvez identifier ce qui vous retient. Relaxez-vous ! Pensez à des choses que vous pouvez faire pour rendre votre lieu de travail plus amusant et inspirant pour vous aussi. Même un rire ou deux peut améliorer la productivité et la satisfaction des travailleurs.

### De 21 à 65 — C'est l'heure du changement

Notre hypothèse est que votre score n'est pas si bas. Si votre score se situe véritablement dans cette fourchette, soit il y a beaucoup de mécontentement dans les rangs, soit vous êtes vraiment dur avec vous-même. La bonne nouvelle est que vous êtes en mesure d'apporter d'immenses changements qui non seulement augmenteront la productivité, mais rendront votre travail beaucoup plus facile.

Nous savons par la recherche que la plupart des gens produisent plus dans un environnement où ils reçoivent des commentaires positifs, et que la productivité diminue lorsqu'il y a peu ou pas de rétroaction ou que les gens ne reçoivent pas de commentaire des dirigeants que lorsque quelque chose ne va pas. Parce que c'est votre responsabilité en tant que dirigeant de vous assurer que les gens s'acquittent de leurs tâches, vous ne vous acquittez pas des vôtres à moins que vous n'encouragez les gens.

Engagez-vous dès aujourd'hui à trouver quelque chose à célébrer à votre lieu de travail. Dites « Merci » à quelqu'un qui vous permet d'être un peu plus efficace et expliquez-lui pourquoi ! Peut-être n'appréciez-vous pas l'importance des encouragements pour maintenir la vitalité de votre équipe. Ou peut-être que vous négligez simplement les occasions de célébrer et de donner de la reconnaissance. Voyez s'il y a quelqu'un d'autre dans votre organisation avec qui vous pouvez faire équipe pour aider à encourager les autres. Trouvez quelques modèles de rôle à l'église ou quelqu'un que vous connaissez grâce à vos activités extérieures ; engagez-vous à passer du temps avec eux pour apprendre ce qu'ils font dans leur rôle pour encourager les autres.

Un leadership authentique a ses propres récompenses intrinsèques ; ils viennent lorsque vous apprenez à travailler avec les autres non pas par l'intimidation et le contrôle, mais par la coopération et la reconnaissance.