

## LEADERSHIP, AUTORITÉ ET POUVOIR A LA LUMIÈRE DES MODÈLES BIBLIQUES ECCLÉSIOLOGIQUES

Eduardo Velázquez, Doyen  
*Seminario Teológico Nazareno del Cono Sur – Argentine*

Le XXI<sup>ème</sup> siècle s'ouvre sur une crise dans le domaine de l'exercice et de la reconnaissance de toute figure d'autorité. Cette crise constitue l'une des facettes de ce que nous connaissons sous le nom de postmodernité. Ce mouvement qui a incité à repenser les modèles de leadership contemporains polarisés, lesquels sont soit imprégnés d'une forte dose d'abus, soit, dans d'autres cas, dépourvus de toute autorité.

L'église de Christ n'est pas sans connaître cette crise. Et cela est dû au fait que les modèles de leadership adoptés par une grande partie de l'église sont majoritairement hérités des cosmovisions culturelles et des modèles séculaires d'administration générés dans ces contextes. Face à cela, une des causes de ce paradigme réside, d'une part, dans l'absence de réflexion sérieuse sur les modèles bibliques d'autorité, et d'autre part, dans la tension entre la théorie extraite de modèles pseudo-bibliques et leur mise en pratique dans le développement de la mission. La conséquence en est que l'église n'a pas adhéré à ces modèles de leadership, créant soit la déception à cause de ses abus d'autorité, de son intégrité douteuse et de ses comportements déviant, soit l'indifférence et le manque de véritable leadership dû à la perte d'autorité ; ce qui a rendu inefficaces bon nombre de tentatives missionnaires contemporaines.

Une étude sérieuse des Ecritures révèle l'antagonisme et la tension existant entre le concept séculaire et le concept chrétien d'autorité et de pouvoir dans l'exercice du leadership. Jésus fait référence à cet antagonisme en Matthieu 20.25-28, indiquant que le modèle séculaire d'autorité et de pouvoir à son époque n'était pas compatible avec la vision du Royaume de Dieu. La manipulation et l'aliénation de la dignité et de la liberté de l'être humain sont très éloignées de l'humilité et du service exigés dans le développement d'un ministère de réconciliation, de guérison et de restauration des humains à l'image de Christ.

Face à cette crise du leadership dans l'église, il convient de poser les questions suivantes : En tant qu'église de Christ, ne sommes-nous pas en train de récolter les fruits d'un modèle illégitime de leadership ? Quels changements devrions-nous réaliser afin de revitaliser l'exercice de l'autorité et du pouvoir légitimes dans la vie et dans la mission de l'église ?

L'église doit réviser sa théologie du leadership afin de s'orienter de manière plus viable vers un leadership conforme à la vision divine, en se basant sur les modèles bibliques ecclésiologiques, pour une église et une mission plus saines.

### *Leadership, autorité et culture*

Un des aspects à prendre en compte dans l'étude de ce thème du leadership et de l'autorité, c'est l'influence de la culture et de la tradition dans leur conception. En Amérique Latine, d'un point de vue historique, le pouvoir et l'autorité ont été exercés dans le contexte des conquêtes, des révolutions, des dictatures, etc. qui ont laissé une empreinte sociale sur la compréhension et l'exercice du pouvoir et de l'autorité, donnant lieu à l'émergence de la figure du « chef », prototype du leadership corporatif. A ce propos, de même que nous avons pu constater que l'action de l'église a influencé les sociétés, nous pouvons également admettre que la culture sociale a, elle aussi, façonné d'une certaine manière la cosmovision de l'église. Agüera Ibañez dit à ce sujet : « on ne peut comprendre le leadership sans comprendre sa nature, ses implications et ses raisons d'être dans le groupe au sein duquel il s'exerce ; et vice versa, une société ne peut être comprise si l'on ne comprend pas le caractère de son leadership. Ainsi, le leader s'explique à travers la société dans laquelle il exerce son action et, de son côté, la société ne peut être comprise entièrement qu'à travers la trame de ses normes et, bien entendu, de ses leaderships »<sup>1</sup>.

Comme nous l'avons déjà indiqué, l'église n'a pas été épargnée par cette influence. Ce type de leadership, avec ses valeurs et ses principes séculaires, a entraîné un flou dans l'exercice de l'autorité, laquelle s'est traduite, dans de nombreux cas, par un autoritarisme dénué d'efficacité administrative et de performance créative de la part des leaders. En fin analyste organisationnel, Gareth Morgan écrit :

Bien que nous considérions généralement les organisations comme des entreprises rationnelles qui poursuivent des objectifs visant à satisfaire les intérêts de toute la société, de nombreuses preuves indiquent plutôt que cette vision ne correspond pas à la réalité. Depuis les grands projets de construction de l'Antiquité jusqu'à l'entreprise moderne publique ou privée, en passant par les armées, les églises, les syndicats, les institutions éducatives, les masses médias, les petites et moyennes entreprises ou même l'entreprise familiale, on retrouve dans l'organisation des relations de pouvoir asymétriques qui peuvent présenter des manifestations dysfonctionnelles et dangereuses pour le bien-être des membres de l'organisation et de la société<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Agüera Ibañez, Enrique. *Liderazgo y Compromiso Social*. Editions BUAP. Mexique. 2004. Pag.24

<sup>2</sup> Gareth, Morgan. *Imágenes de La Organización*. 1998. Edit. Alfa Omega. Mexique, D.F. Pag.189.

Cette perspective a également donné lieu, au sein de l'église, à des tensions face au point de vue biblique de l'autorité. Selon la perspective biblique, il est difficile de concilier autorité et service ; en effet, le « chef » n'est pas là pour servir mais pour être servi, ce qui entraîne, par conséquent, un flou dans l'image biblique du ministère et donne lieu à un leadership affublé d'un syndrome de *philoprimate* (désir d'occuper la première place) et à une polarisation de la relation leadership-église.

Une des dimensions les plus conflictuelles dans le domaine des relations interpersonnelles, c'est la compétence requise pour occuper les postes impliquant une autorité sur les autres. Notre époque foisonne de techniques et méthodologies qui enseignent comment influencer les personnes et obtenir des résultats qui entretiennent l'égoïsme. Les motivations sont diverses : rechercher une meilleure image de soi, affirmer son identité propre, imposer des critères personnels, couvrir les sentiments de culpabilité ou de mauvaise estime de soi, d'orgueil, de jalousie, d'envie ou autres sentiments plus nobles comme la satisfaction qui produit la philanthropie, etc. etc.

Les confrontations et les luttes pour le pouvoir se reflètent de manière tragique mais significative dans notre histoire, avec des résultats, dans de nombreux cas, catastrophiques pour ceux qui sont finalement victimes de l'intolérance, de l'autoritarisme, du despotisme et de la barbarie. Indubitablement, l'abus d'autorité est la cause de nombreux problèmes, non seulement au sein des populations, mais aussi dans la communauté chrétienne.

Dans ce contexte, l'église a peu à peu pris conscience de la nécessité de repenser des modèles plus adaptés à la vision biblique, pouvant orienter la vie et la mission de l'église dans un contexte plus sain et plus porteur de guérison. Une des figures qui sont apparues immédiatement lors de cette réflexion est celle du Leader-Serviteur basée sur le modèle de Jésus-Christ en tant que leader.

Dans son enseignement traditionnel sur l'autorité dans l'église en Matthieu 20.25-28, Jésus établit clairement que les paradigmes séculaires ne sont pas toujours compatibles avec les principes du Royaume de Dieu. Le verset «...il n'en sera pas de même au milieu de vous... » met l'église au défi de redéfinir constamment le modèle administratif ecclésiastique. Samuel Neri dit à juste titre :

« Jésus nous appelle à ne pas surestimer nos balcons, nos sièges, nos chaires et tout autre symbole de pouvoir, qui nous éloignent du service envers les autres, qui nous empêchent d'être des « serviteurs » de notre prochain, de nos frères.

Un service qui se traduit non pas par des paroles mais par des attitudes, des gestes, une orientation vers le bien envers les autres. Ceux qui assument la position de « serviteurs » assument dans le même temps l'autorité nécessaire pour diriger, guider, paître, enseigner, exhorter, etc. sans tyrannie. Que Dieu nous donne grâce et sagesse pour que nous n'oublions jamais ces principes qui garderont la communauté chrétienne, « Son » église, des querelles intestines qui résultent de la pratique de la compétition à la place du service.<sup>3</sup>

Cette étude vise notamment à réviser certains principes découlant de l'exercice du leadership dans le Nouveau Testament, dans une tentative de nous rapprocher d'un style de leadership et d'autorité plus biblique et plus pertinent pour le Peuple de Dieu.

### *Modèles bibliques ecclésiologiques d'un leadership salutaire*

L'image du leader-serviteur a rencontré des *pour* et des *contre* dans l'exercice du pouvoir au sein de l'église chrétienne. La question qui se pose est de savoir quelle est la frontière entre autorité et autoritarisme ou entre service et servilité.

Cette tension se perçoit en ce que l'église, en tant qu'institution corporative, a besoin du leadership d'hommes et de femmes qui exercent le pouvoir, pour la réalisation de sa mission dans le monde. C'est là que l'éthique ministérielle joue un rôle important ; en effet, elle encadre le leader dans une structure équilibrée formée par le caractère et la conduite conçus en termes bibliques.

Quand Jean et Jacques réclamèrent une position privilégiée, Jésus leur dit : « Vous ne savez pas ce que vous demandez... ». Suggérant ainsi que parmi les leaders chrétiens, les positions privilégiées et l'autorité ne sont acquises ni par des influences, ni par la réputation, ni par les apparences, ni par l'ancienneté, ni par le titre, ni par le ton de la voix, ni par toute autre chose différente du service envers les autres. Seul le vêtement du « serviteur » rend apte à occuper une position d'autorité dans la communauté de Christ, l'église, Son église. Toute autre attribution pour occuper cette position créera des conflits et sera hors de propos. Le Fils de Dieu Lui-même n'est pas venu pour être servi mais pour servir et donner Sa vie en rançon pour la multitude.

Nous comprenons ainsi que tout comme l'église primitive, d'une certaine manière, a connu une telle tension et tout comme les leaders et les congrégations ont travaillé à obtenir

---

<sup>3</sup> Neri Samuel. *Siervos o Reyes: ¿Quién manda?* [www.compromisocristiano.com/autoridad/siervos-o-reyes-¿quien-manda.html](http://www.compromisocristiano.com/autoridad/siervos-o-reyes-¿quien-manda.html). Décembre 2009.

l'équilibre proposé par Christ pour Son église, de même, l'église contemporaine doit réviser son style de leadership à la lumière des Ecritures et remettre en question la validité de ce leadership.

*Jésus : humilité et service*

Pour Christ, les bases fondamentales du leadership étaient marquées par l'humilité et le service. C'est ainsi que Jésus fait face aux structures du pouvoir de son époque, dénonçant la passion du pouvoir qui s'y cache et proposant une alternative. L'alternative politique que Jésus propose se traduit par la création d'une nouvelle communauté sur le modèle du Roi-Serviteur. Une communauté dans laquelle le leadership se base sur le service, puisque « le Fils de l'homme est venu, non pour être servi, mais pour servir et donner sa vie comme la rançon de plusieurs » (Marc 10.45).

Comme nous l'avons vu précédemment, dans l'entourage proche de Jésus circulait l'idée selon laquelle l'autorité et le pouvoir s'obtenaient dans le cadre de la nomination et de la position, selon le modèle de la société. Les disciples aspiraient secrètement à faire partie des dirigeants dans la structure sociale du Royaume du Messie, croyant que ce Royaume aurait les mêmes caractéristiques que la société qu'ils connaissaient. Jésus va bannir cette manière de concevoir le pouvoir et l'autorité. Le Royaume aura une structure distincte. Le moyen d'arriver au trône, à la gloire, va changer car à partir de ce moment-là, on n'arrivera au trône qu'à travers le service.

C'est dans ce contexte que Jésus utilise le terme « diakonos » pour désigner non pas les ministères, mais une attitude de disponibilité face aux besoins des membres de la communauté. L'attitude de service s'oppose à celle de la domination ; celui qui sert se trouve dans une relation de dépendance, d'humilité et de disposition à offrir sa vie pour « exercer un ministère » auprès de ses semblables. Oswald Sanders observe à juste titre que :

« La véritable grandeur et le véritable leadership ne s'acquièrent pas en réduisant les hommes au service d'un seul, mais en se donnant généreusement à leur service. Il faut toutefois en payer le prix... Le véritable leader spirituel se préoccupe infiniment plus du service qu'il offre à Dieu et à ses semblables que des bénéfices et plaisirs qu'il peut tirer de sa vie. Il aspire plus à ce qu'il va donner à la vie qu'à ce qu'il va en retirer. »<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Sanders, J. Oswald. *Liderazgo Espiritual*. Editions Portavoz. Grand Rapids, Michigan, Etats-Unis. 1995. Pag.13

Pour Christ, la diakonía se traduit par la fraction du pain, le service aux tables, l'attention aux pauvres, la prédication, paître et guider. Nous pouvons dire que toute œuvre à l'intérieur de la communauté s'appelle diakonia. Le leader, c'est le diakono de la communauté. L'opposition avec le monde environnant se trouvera dans le mode de vie et dans la manière d'exercer l'autorité. Eux, les Douze, qui représentent l'autorité pour la communauté, ils devaient être les serviteurs et donner l'exemple du mode de vie du Royaume.

Ainsi, pour Jésus, il n'existait pas de conflit entre autorité et humilité, autorité et service ; pour Lui, ces deux attitudes confirment plutôt l'autorité au sein de la communauté chrétienne.

Le défi du leadership contemporain est alors clair. Il s'agit de tenter de retourner à un leadership plus biblique et de réviser la pratique du leadership en posant les questions suivantes : Comment pouvons-nous reconvertir l'exercice de l'autorité ministérielle, afin qu'elle ne soit plus une fin en soi mais un moyen de bâtir l'église à travers le service ? Comment réorienter les buts et objectifs du leadership chrétien, afin qu'ils ne se traduisent plus par des intérêts personnels et localisés mais par l'attention aux besoins vitaux et essentiels de l'église et la réalisation des objectifs du Royaume de Dieu ?

*Jacques et le concile de Jérusalem : un leadership adapté aux changements de paradigmes*

Le changement de paradigmes qui se produit dans la vie et dans les activités de l'église en interaction avec son contexte représente sans doute l'un des plus grands défis à relever pour le leadership chrétien. Des transformations profondes, aussi bien dans l'église que dans le monde et dans la société, exigent des décisions et des actions pertinentes de la part de l'église et de ses leaders. Les Ecritures nous mettent face à cette réalité : l'église primitive a construit son histoire au milieu de ces changements constants.

Je prendrai pour ce point l'exemple du concile de Jérusalem. Au sein même de la transition du mouvement de l'évangile vers les Gentils et de la formation des églises « judéo-gentils », se produit le classique changement de paradigmes dans la structuration de la nouvelle communauté.

Avec Jacques, un paradigme particulier de leader émerge à un moment crucial au milieu de nouveaux événements. Connue comme « le frère du Seigneur », un leader avec un profil bien inférieur, il joue dans ces moments-là un rôle fondamental. Il représente un élément de cohésion de par sa capacité à écouter, créer le consensus, diriger, prendre des

décisions en situations de conflits et évaluer les preuves. Un leader qui n'a pas voulu être le reflet de ce que les autres attendaient de lui, osant défendre ses propres opinions et devenant un canal pour l'expression d'un accord collectif.

Jacques disposait d'un autre atout, la crédibilité dont il bénéficiait dans les deux camps en conflit et qui lui permettait de faire le lien entre les deux. Enfin, sa capacité à proposer un accord conciliateur et à donner des exemples concrets avec la prudence nécessaire, tout en assumant les risques encourus par l'accompagnement pastoral de ceux qui sont affectés par le problème.

Face aux changements sociaux et culturels abruptes auxquels l'église est confrontée dans le siècle présent, il est urgent de disposer d'un leadership qui encourage l'adaptabilité nécessaire pour amener l'église à trouver son identité et sa pertinence dans le contexte de son ministère.

Une des perspectives que le leadership contemporain doit récupérer concerne l'objectif de l'autorité que Christ a déléguée à ses ministres, c'est-à-dire, l'édification du corps de Christ (2 Corinthiens 10.8). Au milieu de réalités telles que le relativisme moral, l'hédonisme, le pluralisme religieux captivant et une globalisation aliénante, le corps de Christ doit être orienté et être conscient de ces réalités, afin que ceux qui ont été appelés à cette œuvre louable qu'est le ministère comprennent mieux ces défis. Gerald A. Arbuckle dit à ce sujet que :

Dans les cultures organisationnelles, il y a peu de normes et de régulations ; l'accent est mis sur l'innovation, la créativité et un « feedback » éducatif, afin que l'organisation puisse continuer à répondre de manière adéquate à un monde en changement. Dans les cultures organisationnelles, le leadership encourage une atmosphère participative et transformatrice dans laquelle les personnes sentent qu'elles peuvent créer et être soutenues par les autres membres du groupe. La prise de décisions est fondamentalement *proactive* plutôt que *réactive* ou gestion de crise. C'est-à-dire que l'administration organisationnelle est composée de « personnes qui anticipent » ; quand elles voient les changements qui vont se produire, elles planifient des moyens de s'y adapter, en reconnaissant le besoin de créer et de contrôler le changement, plutôt que d'en être l'agent passif.<sup>5</sup>

Le pouvoir se définit comme la capacité d'influencer le comportement, et l'autorité c'est le pouvoir légitimé et institutionnalisé. Il est donc impératif de réfléchir : sur la manière dont nous utilisons pouvoir et autorité pour le bien et pour la bonne marche de l'église ; sur la

---

<sup>5</sup> Gerald A. Arbuckle. *Refundar la Iglesia: Disidencia y Liderazgo*. Editions Sal Terrae. Cantabrie. Espagne. 1998. Pages. 91-92

manière dont nous utilisons le don de la véritable autorité pour veiller sur l'église, l'aider à vivre dans les paramètres divins et à exercer son ministère de manière pertinente dans la société postmoderne.

*Antioche : l'exercice d'une autorité corporative*

L'exercice correct de l'autorité et du pouvoir dans le leadership doit se faire dans le cadre d'un soutien apporté par l'église. Ainsi, l'exercice du leadership et de l'autorité chrétienne implique une soumission à l'autorité du corps de Christ, qui, à son tour, se soumet à sa Tête.

Je voudrais attirer l'attention sur Actes 13.13-1-4. Le *Comentario Bíblico Mundo Hispano* [Commentaire Biblique pour le Monde Hispanique] déclare que : « l'imposition des mains indiquait la reconnaissance de trois choses : 1) La présence déjà existante d'un don ou d'un ministère particulier, 2) une prière d'intercession pour la continuation du don du Saint-Esprit, 3) l'acceptation de la part de l'église et de la personne ordonnée de la nouvelle responsabilité ». C'est dans ce contexte que Paul et Barnabé ont été envoyés vers de nouveaux champs missionnaires avec le soutien de l'autorité de l'église d'Antioche.<sup>6</sup>

Le modèle d'Antioche, comme dans tout le Nouveau Testament, suggère un objectif divin et une orientation pour le ministère. L'autorité est importante parce qu'elle affirme le droit de réaliser le ministère pour lequel la personne a été appelée.

Les leaders ministres jouissent d'un droit, d'une légitimité, pour accomplir la tâche à laquelle le Saint-Esprit les appelle. L'église accorde en partie l'autorité ministérielle en confirmant l'appel et en fournissant un lieu de service.

L'objectif et l'orientation du ministère viennent de Dieu, mais se réalisent en termes d'interaction humaine. Incluant ces deux dimensions, nous pouvons dire alors que l'autorité ministérielle serait « le pouvoir ou droit que possède le ministre et qui est accordé par l'église afin de répondre à l'appel de Dieu ». En d'autres termes, l'église rend légitime l'autorité du leader afin de l'aider à accomplir sa mission.

Face aux grandes ruptures institutionnelles qui ont eu lieu dans le domaine du leadership et de la structure au sein de l'église évangélique, il convient de poser la question de la nécessité de resituer le ministère et ses activités. Cela pourra se faire en confrontant le ministère et ses activités au défi biblique de reconnaître, accepter et incorporer l'importance

---

<sup>6</sup> Carro Daniel et autres éditeurs. *Comentario Bíblico Mundo Hispano, Tomo 18: Hechos*. Editions Mundo Hispano. El Paso, Texas. E.U.A. 1994. Pag.90.



du soutien et de l'accompagnement de l'église dans le développement d'un leadership efficace et salutaire.

*Corinthiens : défis intrinsèques de l'exercice du pouvoir et de l'autorité dans l'église*

A tout moment, tout leadership et son autorité sont confrontés à l'essence même de leur raison d'être et de leur pratique. Les Ecritures nous mettent face à la réalité selon laquelle l'autorité divine est incluse quotidiennement dans cette réalité. C'est pourquoi nous devons réfléchir sur cette double dimension de l'autorité dans le leadership qui inclut, comme nous l'avons vu jusqu'ici, d'une part, l'exercice de cette autorité et, d'autre part, la réaction face à cette autorité.

L'église de Corinthe était probablement « l'écharde dans la chair » de Paul. Les perceptions qui découlent de la lettre suggèrent que la réponse de communauté envers son autorité présentait des tensions dans leurs relations. Cela le fragilisait, le mettant face à la tentation « d'imposer » son autorité et de militer ainsi dans la chair, alors que l'intervention divine le pressait de faire face à la situation d'une manière différente.

Comment l'apôtre a-t-il affronté une telle situation ? Le ton de Paul dans les lettres, spécialement la deuxième, possède une variation dans ses expressions. Les maîtres imposteurs à Corinthe avaient quelques attentes sur ce que devait être un leader spirituel, des attentes façonnées par la culture grecque de l'époque ; on attendait des orateurs qu'ils soient éloquents, qu'ils aient une présence physique attractive, le mot fragilité ne faisait pas partie de leur vocabulaire. Dans leur fonction de « gourous » spirituels, il y avait en eux quelque chose de « surnaturel » ; ils faisaient état d'expériences mystiques et de révélations extraordinaires qui les désignaient comme des individus particuliers. Face à la confrontation, les critiques de Paul laissent entendre qu'il n'était qu'un bavard, un faiblard qui n'impressionnait personne et qui, bien qu'il prétendît exercer une autorité dans ses lettres, n'était qu'un lâche. Sa passivité face à ces critiques ne faisait que confirmer les soupçons.

L'appel au Corinthiens face à la forte pression partait d'une bonne intention (2 Corinthiens 10.1). Paul préfère faire face à la situation avec la « tendresse et la bonté » de Christ. L'apôtre veut être identifié avec la force contrôlée du Seigneur incarné.

Face à l'opposition, désirons-nous gagner les personnes, faire perdre des points à notre rival ou améliorer notre réputation ? Il convient de préciser que la tendresse et la bonté ne sont pas des attitudes nécessairement passives ; ce sont des attitudes qui s'expriment dans le cadre d'une humilité dans le leadership. Dans cette perspective, le leader aura de temps à autre besoin de parler de manière frontale et d'agir de manière vigoureuse, comme l'a fait Jésus-Christ ; et dans les cas extrêmes, il exigera la discipline ecclésiale, dans une tentative de corriger les situations qui le requièrent, comme l'a fait l'apôtre. Lorrits l'exprime en ces termes:

« ...être humble n'empêche pas que le leader corrige, commande, réprimande, congédie quelqu'un. Le leader, avec une humilité et une attitude authentique de serviteur, fait ce qui est correct et ne vit pas en fonction de ses propres intérêts... quand ceux que nous servons se refusent à agir de la manière dont Dieu veut qu'ils vivent, leur préférence est claire et la meilleure manière de les servir est de passer à une autre sphère d'activité. Ce n'est pas de l'humilité que de s'abstenir de faire ce qui est difficile, mais nous devons aussi faire ce qui est correct. »<sup>7</sup>

Nous comprenons alors que dans la pratique de l'autorité, ces doses de bonté et de tendresse de Christ doivent être complétées par l'énergie nécessaire pour maintenir l'équilibre de la santé de l'église.

A ce sujet, le panorama contemporain nous situe face à la mentalité nihiliste de la société qui influence l'église dans la postmodernité. Le nihilisme, du latin *nihil* (rien) et *ismus* (doctrine, mouvement, pratique) est une « attitude » philosophique – puisque ce n'est pas une tendance philosophique strictement définie – de négation de tout principe, autorité, dogme philosophique, religieux, politique et social. Le nihilisme est une position philosophique qui stipule que le monde, et en particulier l'existence humaine, ne possède objectivement aucun sens, objectif, vérité compréhensible ou valeur essentielle supérieure ; par conséquent, les personnes n'en ont pas besoin.

D'une manière subtile, de même que la culture a influencé les modèles de leadership ecclésiaux, elle a aussi ébranlé l'église de Christ en ce qui concerne la perspective des autorités de l'église. D'une certaine manière, le nihilisme a transfiguré le leadership chrétien, minimisant son importance et son droit délégué par Dieu ; et, comme nous le savons bien,

---

<sup>7</sup>Lorrits, W. Crawford, Jr. *Liderazgo perdurable*. Editions Portavoz. Grand Rapids, Michigan. E.U.A. 2011. Pag.130

cela a entraîné des luttes et des divisions intestines qui déstabilisent et engourdissent, voire paralysent la mission de l'église.

Pour qu'il y ait une véritable autorité, il convient d'établir un synchronisme entre une autorité saine et une soumission saine. Ainsi, le défi auquel nous sommes confrontés est de savoir de quelle manière nous affrontons les résistances aux perspectives et décisions qui nous reviennent en tant que leaders dans l'exercice de nos fonctions et responsabilités.

### *La sainteté comme cadre pour l'exercice d'un leadership salutaire*

L'autorité ministérielle, comme nous l'avons exprimé, ne s'impose pas. Ainsi, il convient de dire que, pour que cette autorité soit légitime, il faut en quelque sorte la gagner ; ce qui équivaut à dire qu'elle prend son expression authentique à partir du moment où se construisent les relations salutaires dans l'interaction avec le groupe.

Nous en déduisons alors que l'église adopte le leadership à partir de la qualité du leader dans son interrelation avec elle. Il est important alors d'aborder le thème vital de la sainteté dans l'exercice de l'autorité dans l'église, étant donné que cette dernière influe de manière substantielle sur les dimensions relationnelles du leader.

Je voudrais préciser que la référence à la sainteté à ce stade ne sera pas abordée avec l'intention de l'analyser de manière biblique ou théologique, mais sera traitée du point de vue de ses implications dans la pratique du leadership chrétien dans n'importe quel contexte.

L'apôtre Paul affirme en 2 Timothée 3.16 que l'inspiration plénière des Ecritures poursuit l'objectif d'équiper l'homme de Dieu afin qu'il soit parfait et entièrement préparé pour toute bonne œuvre. Il indique ainsi de manière implicite les deux dimensions à l'œuvre dans sa vocation : le caractère et la conduite.

Les Ecritures, et en particulier, les lettres pastorales, mettent l'accent sur ces aspects de la personne du leader quand il s'agit d'exercer le ministère. De même, nous observons que la majorité des conditions requises pour être ministres concernent plus le caractère et la conduite à adopter par les ministres que leur capacité technique ou intellectuelle.

Les candidats à la fonction de ministres devaient être irrépréhensibles dans leur caractère et leur conduite, dans leurs relations familiales et dans leur relation avec les autres, lesquels devaient donner des candidats un bon témoignage. « Cette parole est certaine : Si quelqu'un aspire à la charge d'évêque, il désire une œuvre excellente. Il faut donc que l'évêque soit irréprochable ... sobre, modéré, réglé dans sa conduite... indulgent, pacifique,

désintéressé. ... Il faut aussi qu'il reçoive un bon témoignage de ceux du dehors, afin de ne pas tomber dans l'opprobre et dans les pièges du diable. » (1 Timothée 3.1-7).

Pour Dieu, la cohérence entre ces deux dimensions de la personnalité est essentielle ; ainsi, il est absolument nécessaire de prendre en compte le thème de l'intégrité ministérielle comme cadre pour qu'existe l'autorité ministérielle.

Pour illustrer cela, nous pouvons considérer la question du point de vue négatif. Quelle perte d'autorité pour le leader quand on perçoit des fissures dans son caractère ou une conduite impropre, une irresponsabilité dans ses fonctions ! Plus la société assimile une conduite éloignée des normes de conduite éthique biblique, plus le ministre éprouvera des difficultés à incarner les valeurs incluses dans l'évangile de Jésus-Christ. Lamb en parle en ces termes :

« Quand les leaders, à n'importe quel niveau, ne vivent plus dans l'intégrité, la "pluie radioactive" est mortelle. Elle envenime la communauté, détruit la confiance, dévaste l'unité et la cohérence de la mission, et, plus grave encore, trahit la cause de l'évangile de Christ et déshonore le Dieu que nous servons. Par contre, quand les leaders chrétiens agissent conformément à leur parole, respectent leurs promesses et servent leur communauté (en clair, quand ils nous montrent Jésus-Christ), alors la communauté chrétienne se renforce et avance dans sa mission. »<sup>8</sup>

Ainsi, l'intégrité – qui est étroitement liée au concept de sainteté – est fondamentale quand l'église doit confirmer ses leaders, car elle établit cette cohérence entre la personne du leader et ses actes pour la vie et la mission salutaire de l'église.

De même que le caractère s'exprime à travers des vertus comme l'amour et la sagesse, le ministre découvrira que pour renforcer et construire un caractère personnel conforme aux principes bibliques, il devra aller vers celui qui est le Sanctificateur et le pourvoyeur des vertus dont il aura besoin pour exercer une autorité ministérielle et une influence édicatrice dans son leadership : le Saint-Esprit. Le seul capable de produire le fruit de l'amour, la joie, la paix, la patience, la bénignité, la bonté, la foi, la douceur, et la tempérance (Galates 5.22-25), autant de vertus qui n'expriment pas seulement de bonnes actions mais naissent à l'intérieur même de l'homme ou de la femme de Dieu.

Un leader qui reflète le fruit du Saint-Esprit dans sa vie sera également confronté aux alternatives d'actions correctes et de responsabilité dans son service quand il s'agit de guider

---

<sup>8</sup>Lamb, Jonathan. *Integridad: Liderando Bajo La Mirada de Dios*. Editions Certeza Unida. Buenos Aires, Argentina. 2010. Pag. 22.

et diriger le groupe. Ainsi, l'autorité d'un dirigeant se base aussi sur une éthique de la conduite qui sera perçue de tous et qui déterminera son autorité morale pour exercer une autorité corporative.

### *Conclusions*

La conception du leadership chrétien contemporain s'est imprégnée d'une compréhension séculaire du leadership découlant des modèles culturels de la société. D'où le défi de revoir les modèles présents selon une optique plus biblique et selon des valeurs incarnées propres au christianisme. Jésus nous présente son style de leadership représenté par le Roi-Serviteur ; un leadership imprégné de l'influence propre au leader et assumé avec une attitude humble dans le service envers l'église et le monde. Quelques modèles ecclésiologiques du Nouveau Testament apportent des caractéristiques essentielles et pertinentes à l'exercice de l'autorité ministérielle. Le Concile de Jérusalem pose le défi d'un leadership disposé à s'adapter aux changements socioculturels pour développer un ministère adéquat et contextuel. Antioche fournit le cadre corporatif du soutien au leadership à partir duquel se développent la mission et le ministère. Corinthe pose la question de la nécessité d'intégrer l'autorité et la soumission dans un cadre d'humilité et de discipline ecclésiale. Enfin, le thème de la sainteté est abordé comme l'essence d'un leadership efficace sur le plan de l'autorité.

Afin d'établir un modèle de leadership dans un exercice plus biblique de l'autorité et du pouvoir au sein de l'église, il est nécessaire d'évaluer les modèles de leadership adoptés à la lumière des modèles et valeurs décrits dans la Parole de Dieu, de manière à ne pas tomber dans l'adoption de structures séculaires inadéquates ou qui retardent, voire paralysent, la mission et l'avancement du Royaume de Dieu.

D'autre part, l'église est mise au défi de préparer les leaders au changement qui survient à l'aube du XXI<sup>ème</sup> siècle. Du point de vue de l'éducation théologique, se présente le défi de former des ministres ayant une vision aigüe des réalités futures pour une mission contextualisée. De même, un environnement favorable au développement de l'autorité permet à l'église d'établir un lien entre le ministre et la structure ecclésiale, dans une dynamique de

soutien et de soumission pour le développement de la mission et l'édification du corps de Christ.

Il convient de souligner également dans ces conclusions que l'église devrait renforcer sa perspective de discipline biblique dans sa pratique administrative, de manière à équilibrer autorité et réaction face à cette dernière. Il est sain de revoir non seulement les bases de la discipline ecclésiale mais aussi la pratique de celle-ci, pour la bonne santé de l'église et pour la justification d'une autorité chrétienne légitime. Enfin, la sainteté dans l'exercice du leadership est vitale dans l'autorité spirituelle et exige que nous, les leaders, nous approfondissions et vivions pleinement cette perspective divine, face aux défis de la relativité morale dans laquelle nous exerçons notre ministère, mettant ainsi en valeur l'essence transformatrice de l'évangile de Christ et donnant gloire à notre Dieu exalté.

### *Références bibliographiques*

- Agüera Ibáñez, Enrique. *Liderazgo y Compromiso Social*. Editions BUAP. Mexico. 2004.
- Carro Daniel et autres éditeurs. *Comentario Bíblico Mundo Hispano, Tomo 18: Hechos*. Editions Mundo Hispano. El Paso, Texas. E.U.A. 1994.
- Gareth, Morgan. *Imágenes de La Organización*. 1998. Edit. Alfa Omega. México, D.F.
- Gerald A. Arbuckle. *Refundar la Iglesia: Disidencia y Liderazgo*. Editorial Sal Terrae. Cantabria. España. 1998.
- In Sik Hong. *¿Una Iglesia Posmoderna?* Ediciones Kairos. Buenos Aires, Argentine. 2001
- Jiménez Burillo, Florencio. *Psicología de la Relaciones de Autoridad y Poder*. Editions UOC. Barcelone, Espagne. 2006
- Lamb, Jonathan. *Integridad: Liderando Bajo La Mirada de Dios*. Editions Certeza Unida. Buenos Aires, Argentine. 2010.
- Loritts, W. Crawford, Jr. *Liderazgo perdurable*. Editions Portavoz. Grand Rapids, Michigan. E.U.A. 2011.
- Neri Samuel. *Siervos o Reyes: ¿Quién manda?*. Diciembre de 2009. [www.compromisocristiano.com/autoridad/siervos-o-reyes-¿quien-manda.html](http://www.compromisocristiano.com/autoridad/siervos-o-reyes-¿quien-manda.html).
- Padilla, C. René, éditeur. *La Fuerza del Espíritu en La Evangelización*. Editions Kairos. Buenos Aires, Argentine. 2006
- Sanders, J. Oswald. *Liderazgo Espiritual*. Editions Portavoz. Grand Rapids, Michigan, E.U.A. 1995.
- Trull, Joe E. y Carter, James E. *Ética Ministerial*. Publications Baptistes. El Paso, Texas. 1997.