

Les trois R pour faire face à la faillite au niveau de la direction

Repentance, Restitution et Réarrangement

Par J. Robert Clinton

Tous les conducteurs passent par quelque faillite pendant l'exercice de leur direction. Certaines erreurs sont désastreuses et disqualifient un responsable pour le ministère. D'autres sont simplement des occasions ordinaires où le conducteur fait des omissions ou des erreurs de jugement, ou ne dirige pas aussi efficacement qu'il le pourrait.

Je désire discuter des erreurs sérieuses et irréparables, qu'on appelle aussi cassures. Ce genre d'échec peut être un point tournant dans la vie d'un responsable, particulièrement si le dirigeant peut apprendre de ses erreurs et répondre aux mesures correctives de Dieu. D'un autre côté, ces erreurs peuvent devenir une catapulte où la personne est éjectée du ministère.

Dans son livre *Understanding Leadership* (Comprendre la direction) publié par Gospel Light en 1999, Tom Marshall présente deux types de faillites; les faillites où il y a un blâme moral et là où il n'y en a pas. Dans la dernière situation, où aucune mauvaise conduite morale ne peut être trouvée, des crises au niveau de la direction peuvent se produire quand on donne l'autorité à des gens n'ayant pas d'habiletés de direction, quand un dirigeant est submergé par la tâche ou quand ceux qui suivent le dirigeant perdent confiance en ses habiletés.

Dans cet article, nous sommes concernés par le premier élément, où une faillite morale se révèle lors de situations où les dirigeants traitent les autres injustement, où les querelles internes bouillonnent parmi les membres du ministère et causent la division, où des problèmes personnels se développent. Ce genre de faillites requiert de la discipline et demande d'aller en profondeur de façon à empêcher que les dirigeants ne soient éjectés.

La ligne de conduite pour faire face avec la partie morale de la faillite, que ce soit dû à une direction abusive ou à un péché moral existant chez le conducteur, est exactement la même. Le processus de restauration peut varier quelque peu, mais il aura certainement affaire avec trois secteurs fondamentaux : la repentance, la restitution et le réarrangement.

La repentance

La repentance requiert plus que de simplement éprouver du regret. Cela doit inclure une confession sincère à l'effet que les normes de Dieu ont été violées par le conducteur et que c'était mal de briser ces normes. Aussi, cela doit être accompagné par une confession de culpabilité personnelle sans excuse, ni rationalisation. Finalement, la repentance doit apporter une intention sévère de changer la situation, et d'être obéissant dans le futur aux normes qui ont été brisées.

En plus de travailler avec le conducteur qui est tombé, vous allez probablement être impliqué avec la partie offensée. Vous allez devoir les aider à vouloir pardonner. Pour aborder adéquatement le péché, l'offenseur ne doit pas simplement offrir une repentance sincère mais doit aussi croire que celui qui pardonne l'a effectivement fait. Cela signifie que l'offre de la repentance ne doit pas être annulée par la partie offensée avec une attitude de "ne t'en fais pas, ce n'est pas vraiment grave".

La restitution

La prochaine étape est celle de la restitution, c'est-à-dire présenter des excuses pour le mal qui a été fait. Cela peut impliquer des excuses publiques à la personne qui a été injustement traitée, ou cela peut impliquer de prendre volontairement un rôle de serviteur envers les personnes qui ont été traitées avec arrogance ou qui ont été dominées. Le but visé est de cde réaffirmer les normes de Dieu et que la paix soit restaurée. Cela peut signifier que certaines actions doivent être prises d'un accord mutuel entre les parties concernant ce qui est approprié dans les circonstances.

Le réarrangement

L'étape finale pour faire face à la faillite morale est celle du réarrangement, une période où le dirigeant prend du temps pour rebâtir les secteurs de sa vie où ses imperfections ont été exposées. Trop souvent, cette étape est négligée entièrement ou dramatiquement réduite. Mais c'est la détermination du conducteur à faire des démarches pour corriger la situation et pour grandir dans ces secteurs qui vont faire une réelle différence dans son ministère futur. Le temps seul ne le fera pas. Une réorganisation prend de la discipline délibérée et peut être un processus douloureux. Habituellement, cette portion du processus nécessite une équipe de dirigeants envers qui le dirigeant fautif peut être redevable.

Pendant le processus de réorganisation, soumettre les questions suivantes peut être utile.

Quelle est la nature de la faillite? Qu'est-ce qui est arrivé? En obtenant la réponse à ces questions nous appliquons le conseil de Paul à Timothée à propos de la discipline des dirigeants (1 Timothée 5:19 - Ne reçois point d'accusation contre un ancien, si ce n'est sur la déposition de deux ou trois témoins.) Validez ce qui est arrivé. Vous allez devoir enlever les mécanismes de défense et exposer la réalité comme elle est. Obtenir la vérité derrière ces questions peut signifier révéler une chose majeure qui est vraiment évidente ou une série de choses cachées, c'est comme peler un oignon.

Quelle était la cause de la faillite? Pourquoi est-ce arrivé? En terme de problème moral, posez-vous des questions à savoir si oui ou non il y a des problèmes avec la convoitise, ou la colère, ou le mensonge. Y a-t-il des problèmes dans le mariage qui n'ont pas été envisagés? Est-ce que le dirigeant a un désir viscéral d'être accepté, ou aimé ou présente quelqu'autre disfonction qui le contrôle? Toutes ces questions doivent être répondues. Fréquemment, une direction abusive révèle des problèmes d'orgueil et de recherche d'influence qui sont enracinées dans de sérieuses disfonctions et qui peuvent avoir besoin de guérison profonde ou de relation d'aide à long terme.

En termes d'erreurs sérieuses de jugement ou de direction abusive, il est souvent difficile de trouver la relation de cause à effet. Pourquoi est-ce que le dirigeant a fait de graves erreurs de jugement? Est-il rapide à sauter aux conclusions sans réfléchir suffisamment? Est-ce qu'il prend des décisions sur le vif pour impressionner les autres avec son sens des décisions? Encore une fois, certains comportements de direction peuvent être reliés à des tendances de contrôle enracinées dans la disfonction.

Le but de tout cela est de permettre au dirigeant de non seulement comprendre ce que sont les problèmes, mais de les envisager avec la confiance qu'ils peuvent être surmontés.

Comment la cause ou les causes de la faillite peuvent-elles être corrigées?

Dans certains cas, le dirigeant peut avoir besoin de profonde guérison intérieure et de conseils de restauration. Ces solutions peuvent prendre du temps. Mais le but de cette étape est de développer des stratégies spécifiques pour permettre aux habitudes dangereuses et nuisibles d'être écartées, et aux habitudes nouvelles et plus utiles ou consistantes d'être apprises. Les stratégies spécifiques vont souvent demander un retrait de la responsabilité de direction pour une période de temps pendant que les problèmes sont traités. La séquence des actions doit être pleinement discutée et un accord mutuel basé sur une redevabilité mutuelle doit être mise en place. Une participation volontaire est essentielle au succès. Une véritable restauration doit aller au-delà de la compréhension, au stade des actions correctives.

Comment savoir que la faiblesse de la faillite a été corrigée et que le dirigeant peut recommencer à œuvrer avec une certaine confiance dans ces domaines?

Il n'y a pas de réponse facile à cette question. Une période de temps doit être allouée pour que le processus fonctionne. Une réflexion dynamique avec le dirigeant concernant comment Dieu l'a discipliné doit être faite. Une redevabilité au plan de la restauration doit être maintenue fermement.

L'encouragement, particulièrement si c'est un processus qui perdure dans le temps est requis et la reconnaissance des progrès effectués. Ce que le conducteur a besoin est d'une équipe ou du moins une personne très responsable qui peut le parrainer, et qui est néanmoins suffisamment objective pour résister à l'impatience et insister pour que les choses soient faites correctement. Le rôle joué par le parrain est très exigeant.

Une faillite dans la vie d'un dirigeant peut être un point tournant selon que la personne se retire du ministère ou l'utilise comme une période de croissance profonde. Malheureusement, trop peu de dirigeants qui tombent trouvent l'aide dont ils ont désespérément besoin.

J.Robert Clinton est professeur de direction (leadership) à l'école School of World Mission au Fuller Theological Seminary. Cet article a été traduit et réimprimé avec la permission du magazine Worship Leader. Si vous êtes intéressé à vous abonner à Worship Leader, S.V.P. appeler 1-800-286-8099. Visitez leurs sites internet à <http://www.worshipleader.com/> et www.songdiscovery.com.