

Sept signes du dirigeant ou pasteur faible

Par Ron Edmondson

Un jeune pasteur m'envoya un email. Il est frustré, parce que son pasteur cède continuellement à la pression de quelques dirigeants de l'église. Ils ne soutiennent pas le ministère de la jeunesse, même si c'est le groupe de l'église qui croît le plus rapidement.

De quoi se plaignent-ils ? Le ministère de la jeunesse coûte beaucoup plus que ça ne rapporte à l'église. Les jeunes gens viennent à l'église de plus en plus nombreux, mais sans leurs parents. D'un point de vue général ils n'apportent pas à l'église leur contribution financière, et cela pose un problème pour certains diacres.

Le pasteur était impliqué dans l'expansion du ministère de la jeunesse et le soutenait, et l'église se porte bien financièrement. Pourtant quelques diacres considèrent ce ministère "non rentable ».

La solution du pasteur ? Diminuer les dépenses du ministère de la jeunesse pour satisfaire les diacres.

J'aurais bien voulu vous dire qu'il s'agit ici d'un cas isolé, mais j'ai déjà écrit sur ce genre de situations précédemment. Il est vrai que je n'ai pas tous les faits, mais basé sur ce que je sais, il me semble que le pasteur est un dirigeant faible.

A propos, je déteste étiqueter un pasteur comme étant faible. Moi aussi, j'ai été faible à bien des égards. Dans la prédication. Dans l'accompagnement spirituel des fidèles. Dans le développement de l'équipe. Et oui, dans le domaine du leadership. Vous le nommez – j'ai été faible.

Mais nous avons à identifier le problème avant d'espérer trouver des solutions.

Avez-vous déjà rencontré un dirigeant faible ? Ils sont généralement faciles à repérer.

Voici sept signes d'un dirigeant faible :

1. Il fuit le conflit. Ils l'évitent à tout prix. Ils disent généralement, ce que vous voulez entendre. Ils sont de faux agressifs. Ils cèdent aux voix les plus fortes. Ils disparaissent lorsque le problème apparaît. Vous ne les verrez jamais dans la foule quand une mésentente éclate. Ils se cachent plutôt que ne s'engagent quand les gens sont en colère ou que les choses tournent mal.

2. Il cache tous les défauts. Ils ont beaucoup d'excuses – et, ils prétendent souvent tout savoir. Ils ne veulent pas que vous connaissiez leur for intérieur – qui peut présenter des lacunes par endroit. Ils vont essayer de vous faire croire qu'ils savent plus qu'ils ne font réellement – et, vous les croirez peut-être – pour un temps. Ces dirigeants ont souvent peur que vous ne les respecterez peut être plus s'ils apparaissent faibles (ironie du sort) – ou ils craignent même qu'ils puissent perdre leur poste.

(Bien sûr, les dirigeants intelligents savent construire une équipe pour renforcer les domaines de leurs faiblesses.)

3. Il n'accepte pas la critique. Ils prennent mal la critique. Ils bouderont. Se mettre en colère peut-être. Ils peuvent même prendre leur revanche.

4. Il rejette rapidement la faute. Ils n'admettent jamais leurs propres erreurs. Ils trouvent toujours la faute chez les autres. C'est toujours la faute de quelqu'un d'autre. C'est la faute de l'économie, de la culture ou du manque de volontaires. Ils maintiennent les gens sous leur coupelle en pointant du doigt les erreurs de leur organisation. En fait, selon le dirigeant faible, vous ne pourrez probablement rien faire sans lui.

5. Il dirige en contrôlant. Ils veulent vous faire croire qu'ils assurent. En réalité ce n'est pas le cas, mais c'est la meilleure alternative pour eux. Ils maintiennent les gens sous leur coupelle, sans équiper leurs collaborateurs pour leurs tâches, et ils ne délèguent que rarement, parce qu'ils ont peur de perdre leur position d'autorité.

6. Il recule devant les décisions difficiles à prendre. Ils sont incapables de faire les choix difficiles. Ils ne peuvent pas suivre une idée nouvelle, car l'opposition sera trop forte pour eux. Ils restent dans leur zone de sécurité et de confort. Leur devise, c'est « surtout ne pas changer ».

7. Il apaise les opposants et les râleurs. Plus fort vous élevez votre voix, plus vous risquez que le dirigeant faible cèdera à votre pression. Ils ne veulent pas que vous soyez mécontent – surtout pas avec eux.

Je semble être plutôt dur avec le dirigeant faible, n'est-ce pas ? Mais comme je disais, j'ai été – et quelques fois je peux l'être encore – ce type de dirigeant. Je partage ces pensées avec vous, afin qu'à leur lumière vous examiniez votre propre ministère. On a besoin de solides et compétents dirigeants, spécialement dans nos églises. Alors dirigeons – et dirigeons bien ! Ainsi soyons « fermes, inébranlables » (1 Cor 15:58).

Que proposeriez-vous à ce jeune dirigeant de faire ?

Ron Edmondson est le pasteur de l'église Immanuel Baptist Church à Lexington, Kentucky.