

# *Accompagner et former des leaders qui se multiplient*

Traduction, résumé et adaptation  
de l'ouvrage de Dave Early  
(*Turning Members Into Leaders*)  
pour les cellules paroissiales d'évangélisation

*Par Mario St-Pierre*

École des leaders  
Toulon – juin 2011

# *Accompagner et former des leaders qui se multiplient*

Une étude sur le leadership en cellule a démontré que certains facteurs n'ont aucune influence sur la capacité d'une personne à bien mener une cellule. La liste suivante peut vous surprendre : ni le sexe, ni la classe sociale, ni l'âge, ni l'état de vie, ni le niveau d'éducation, ni le type de personnalité, ni les dons spirituels du leader n'ont d'effet sur le développement d'une cellule (Tiré du livre de Joel Comiskey, *Home Cell Group Explosion*, Touch Publications, 1999).

Cependant, l'étude démontre qu'il existe certains facteurs importants qui ont un impact direct sur la capacité d'un leader à diriger une cellule. Voici ces facteurs :

- Prier quotidiennement pour chaque membre de la cellule.
- Rêver d'animer une cellule en santé, en croissance et qui se multiplie.
- Préparer la réunion de cellule.
- Contacter les membres du groupe régulièrement.
- Former et accompagner un futur leader.
- Inviter chaque semaine de nouvelles personnes dans la cellule.
- Favoriser l'amitié et les activités fraternelles de la cellule.
- Croître sur le plan personnel.

Ces facteurs ont été étudiés dans le livre de Dave Earley (*8 habits of Effective Small Group Leaders*) pour aider les leaders à les mettre en pratique. Dans le chapitre 6 de son premier ouvrage (*6- Mentor Apprentice Leader*) qui correspond à la 5<sup>e</sup> habitude, Dave Earley a exposé 7 étapes du processus de formation et d'accompagnement d'un futur leader.

Compte tenu du fait que le 5<sup>e</sup> facteur occupe une place déterminante (Former un futur leader), Dave Earley a aussi écrit un ouvrage pratique et plus complet (*Turning Members Into Leaders. How to Raise Up Your Group Members to Lead New Groups*, Cell Group Resources, Touch, Outreach Ministries, Houston, Texas, USA, 2001) pour aider les leaders à former et accompagner leur nouveau leader dans le contexte de la cellule d'évangélisation. Dans ce deuxième volume qui explore plus en profondeur chacune des étapes, il en ajoute une 8<sup>e</sup> qui précède toutes les autres : « Rêver à des leaders qui se multiplient ». Ainsi l'ordre des chapitres du 2<sup>e</sup> volume se présente de la manière suivante pour atteindre cet objectif de former et d'accompagner de nouveaux leaders :

- 1- Rêver à des leaders qui se multiplient et prier pour eux
- 2- Donner l'exemple d'un leadership qui se multiplie
- 3- Découvrir un leader potentiel
- 4- Approfondir sa relation avec le leader potentiel
- 5- Communiquer la vision au leader potentiel
- 6- Préciser les attentes et les engagements
- 7- Développer son leadership
- 8- Multiplier son leadership

Pour mieux adapter et comprendre le processus de formation des leaders, il est maintenant reconnu que le schéma du processus d'évangélisation des cellules paroissiales est en parfaite correspondance avec le processus de formation des leaders. Au séminaire international sur les cellules paroissiales d'évangélisation de Milan 2010, don Andrea Brugnoli nous a démontré que, dans le développement du leadership, on pouvait appliquer le schéma du processus d'évangélisation de l'Oïkos. Ainsi, les 7 étapes du processus de formation peuvent suivre les 7 étapes du processus d'évangélisation. Cette correspondance nous aide à comprendre, du point de vue pédagogique, deux choses essentielles concernant le processus d'évangélisation et le processus de formation des leaders. Dans les deux cas :

- Il s'agit bien d'un **processus de croissance** dans lequel chaque étape doit être respectée pour une certaine efficacité et fécondité.
- Le **caractère relationnel** et l'engagement des personnes à vivre une réelle et profonde relation sont essentiels pour une véritable croissance et multiplication de la cellule dans l'évangélisation et le développement du leadership.

Le tableau comparatif ci-dessous nous montre que le schéma de Dave Earley ressemble sensiblement au processus d'évangélisation du « Filet ». Seule la deuxième étape de Dave Early a dû être déplacée pour deux raisons :

1- elle n'est pas prise en considération, du point de vue pratique, ainsi que nous le montrent les annexes à la fin de son ouvrage sur : l'intégration des huit étapes et le schéma du processus de formation ;

2- elle semble, selon Dave Early, embrasser l'ensemble du processus et correspondre de manière globale au principe pédagogique de l'imitation apostolique.

C'est pour cela que nous avons placé cette dynamique à l'étape 0, c'est-à-dire qu'elle sert de fondement tout en parcourant l'ensemble du processus. Cette dynamique de l'imitation est fondée bibliquement sur le témoignage du Nouveau Testament. Jésus et Paul sont deux exemples bibliques de cette réalité qui permet la croissance de leaders qui se multiplient.

## TABLEAU COMPARATIF

<b>LE PROCESSUS D'ÉVANGÉLISATION</b>  <b>LE FILET</b>  <b>(SELON LES CELLULES PAROISSIALES D'ÉVANGÉLISATION)</b>	<b>LE PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP</b>  <b>(SELON DAVE EARLY)</b>
<p>1- La prière</p> <p>2- L'oïkos</p> <p>3- Le service</p> <p>4- Le partage de foi</p> <p>5- Les explications</p> <p>6- L'engagement</p> <p>7- L'invitation à vivre dans la cellule</p>	<p>[2- Donner l'exemple d'un leadership qui se multiplie]</p> <p>1- Rêver à des leaders qui se multiplient et prier pour eux</p> <p>3- Découvrir un leader potentiel</p> <p>4- Approfondir sa relation avec le leader potentiel</p> <p>5- Communiquer la vision au leader potentiel</p> <p>6- Préciser les attentes et les engagements</p> <p>7- Développer son leadership</p> <p>8- Multiplier son leadership</p>

# *Introduction :*

## *Le facteur déterminant*

Parmi les facteurs déjà connus qui favorisent la multiplication des cellules, le plus important est, sans contredit, celui de former des leaders qui se multiplient. Pas seulement former des leaders, mais former des leaders capables à leur tour de former des leaders qui se multiplient.

Il est très important de développer des stratégies et des pédagogies pour aider les leaders à se multiplier. Dave Earley a découvert 8 étapes pour former des leaders qui se multiplient.

Les 8 étapes ont pour caractéristiques d'être :

- 1- Bibliques (en regardant le ministère de Jésus et de Paul dans la formation de disciples)
- 2- Universelles (pour toutes les cultures et tous les types de groupes)
- 3- Efficaces et fécondes
- 4- Simples et faciles à comprendre
- 5- Pratiques dans la mesure où les gens y consacrent du temps
- 6- Vitales pour le développement du leadership
- 7- Stimulantes et dynamiques

Personnellement, j'en ajouterais deux autres :

- 1- Progressives
- 2- intégrées ou reliées les unes aux autres

---

## **VISION GLOBALE :**

### **DONNER L'EXEMPLE D'UN LEADERSHIP QUI SE MULTIPLIE**

---

Il faut reconnaître le pouvoir et l'impact du bon exemple et d'un témoignage de vie cohérente. Beaucoup de gens n'ont pas nécessairement besoin de motivation, d'inspiration pour se sentir poussés à aller de l'avant. Ils ont surtout besoin de bons exemples pour les former et les transformer. Une imitation efficace doit se concentrer sur deux choses :

- L'utilisation d'une bonne pédagogie
- L'engagement à montrer aux autres comment faire

Donner l'exemple d'un leadership efficace :

- L'expérience prouve que le leadership et la multiplication sont plus souvent reçus par l'imitation que par l'enseignement formel.
- Seul un leader peut former un autre leader.

Les sept caractéristiques bibliques pour donner le bon exemple :

- 1- Le don de soi : Jn 12, 24.
- 2- La foi en Dieu : Jr 17, 5-8.
- 3- La relation intime avec Jésus : Jn 15, 4-5.
- 4- La persévérance : Ga 6, 9.
- 5- La patience : Jc 5, 7.
- 6- La surabondance de la parole de Dieu : Ps 1, 1-3.
- 7- La vision qui se concentre sur la moisson abondante : Jn 4, 35.

Donner l'exemple sur les 8 habitudes du leader de cellule :

- Prier quotidiennement pour chaque membre de la cellule.
- Rêver d'animer une cellule en santé, en croissance et qui se multiplie.
- Préparer la réunion de cellule.
- Contacter les membres du groupe régulièrement.
- Former et accompagner un futur leader.
- Inviter chaque semaine de nouvelles personnes dans la cellule.
- Favoriser l'amitié et les activités fraternelles de la cellule.
- Croître sur le plan personnel.

Il est bien de rappeler également les 9 responsabilités du leader qu'on retrouve dans le « Manuel de base. Formation des leaders » (p. 144) :

1. Il est le premier évangéliste et, en même temps, un formateur d'évangélistes. Si un leader de cellule réalise son service d'évangélisation avec passion, toute la cellule sera passionnément évangéliste.
2. Il accompagne la croissance de ses membres selon les 7 objectifs de la cellule en valorisant les dons et charismes de chacun.
3. Il veille à la croissance harmonieuse de l'ensemble de la cellule.
- 4- Il est formateur de nouveaux leaders, parce qu'il aspire à la multiplication.
5. Il reconnaît les charismes présents dans ses frères, leur confie des services à l'intérieur de la cellule, et discerne les co-leaders.
6. Il est un point de repère, un exemple et un modèle pour les membres de sa cellule.
7. Il participe à la vie de la paroisse.
8. Il a un esprit d'équipe.
9. Il adhère à la vision des cellules et coopère avec les membres de la structure auxquels il est subordonné.

Nous parlons ici de DÉMONSTRATION INTENTIONNELLE qui consiste à multiplier les leaders :

- 1- en leur montrant comment donner l'exemple (démonstration),
- 2- avec une visée spécifique de multiplication (intentionnelle).



Les listes et critères pour être un bon, voire un “saint” leader :

- Ces listes sont intéressantes, bonnes et éclairantes

Mais attention !!

- Elles sont souvent lourdes et ambiguës
- Elles ne sont pas une garantie absolue pour le succès
- Elles peuvent nous faire tomber dans le piège du perfectionnisme irréaliste

Le témoignage de l’apôtre Paul (2 Co 12, 9) :

- L’apôtre se plaint de ses fragilités (v. 7-8)
- Mais le Seigneur lui dit: « Ma grâce te suffit... » (v. 9)
- « ... ma puissance atteint sa plénitude dans la faiblesse » (v. 9)
- Il ne faut surtout pas oublier que Dieu agit par sa grâce au cœur même des fragilités du leader

Du point de vue spirituel :

- Le leader sait que ses fragilités sont l’occasion de croître et de faire croître

Du point de vue pratique :

- Le leader sait que ses pauvretés et ses fragilités sont des occasions favorables pour lui de déléguer
- Tout peut être délégué, sauf la prière et l’évangélisation

## **BILAN PERSONNEL**

- En ce qui concerne le bon exemple du leadership, laquelle des 7 caractéristiques bibliques est la plus facile à vivre pour vous ?

Laquelle est la plus difficile ?

- Laquelle des 8 habitudes du leader est la plus facile à pratiquer ?

Laquelle est la plus difficile ?

- Quel geste vous semble le plus naturel à donner en exemple ?

Lequel est le plus difficile ?

- Quelle qualité de leadership pourriez-vous donner en exemple au cours de la prochaine rencontre de cellule ?

---

---

## L'IMITATION APOSTOLIQUE : LES FONDEMENTS BIBLIQUES

---

---

Pour éviter quelques incompréhensions en ce qui concerne le terme « imitation », nous vous proposons une brève présentation de ce qu'est l'imitation apostolique selon saint Paul.

- Le processus d'imitation est un processus de formation et de transformation (Ga 4, 19 : « ...jusqu'à ce que le Christ soit formé en vous »).
- Le processus d'imitation est christocentrique et théologal (1 Co 11, 1 : « Devenez mes imitateurs, comme moi du Christ » ; Ép 5, 1 : « Devenez les imitateurs de Dieu comme des enfants bien-aimés »).
- L'imitation est une configuration au Christ dans le mystère pascal (Ph 3, 10.21).
- Seul l'imitateur du Christ peut être modèle, non pas en lui-même, mais dans sa relation au Christ (Ph 3, 17 : littéralement du grec « Devenez mes co-imitateurs » c'est-à-dire « imitez le Christ comme moi-même je l'imite »). L'appel de Paul ne consiste pas à l'imiter, lui, mais à imiter le Christ comme lui, Paul, imite le Christ.
- Celui qui imite est appelé à être un modèle : « Vous êtes devenus nos imitateurs, ... vous êtes devenus un modèle » (1 Th 1, 6-7).
- L'imitation est un processus de formation intégrale. Toutes les dimensions de la personne-modèle font partie du processus d'imitation pour la formation intégrale du disciple : « Tout ce que vous avez appris, reçu, entendu, vu en moi, pratiquez-le » (Ph 4, 9).
- Pour Paul, le processus d'imitation se présente toujours dans un contexte d'engendrement et de paternité (1 Th 2, 11 ; 3, 12 ; 1 Co 4, 14-16).
- Paul se donne en exemple par rapport aux communautés qu'il a fondées (*tupos* : 2 Th 3, 7-9 ; Ph 3, 17). Il se présente comme un modèle pour les disciples-apôtres qu'il a engendrés. On le voit en particulier avec son fils spirituel, Timothée (*upotupos* : 1 Tm 1, 16 ; 2 Tm 1, 13 ; cf. égal. 2 Tm 2, 1-2).

---

## **PREMIÈRE ÉTAPE :**

### **RÊVER À DES LEADERS QUI SE MULTIPLIENT ET PRIER POUR EUX**

---

[Processus d'évangélisation : prière]

La première étape pour former de nouveaux leaders de cellule est de rêver à des leaders en bonne santé et en croissance qui se multiplient par l'accompagnement dans le un à un. Dave Early : *La vérité encourageante est que la vision de leaders qui se multiplient est un rêve possible. Il y a 18 ans, j'ai commencé avec 4 leaders potentiels. Avec beaucoup de prières, d'essais et d'erreurs, de travail ardu et d'intervention divine, notre communauté est composée de 125 leaders de petits groupes pour adultes et adolescents à partir desquels nous avons implanté trois autres nouvelles communautés ayant aussi de nombreux leaders. La chose la plus difficile est de se concentrer sur le rêve et de le maintenir vivant.* Selon George Barna, « l'équation est simple : pas de vision = pas de leadership ».

#### **1- Rêver à des leaders qui se multiplient est une réalité biblique :**

Jésus est mort sur la croix pour accomplir sa *mission* de Rédemption. Mais dans son ministère public, il s'est concentré sur la *vision* de formation de disciples, telle que décrite dans le mandat missionnaire : « Formez des disciples... » (Mt 28, 19).

#### **2- Rêver à des leaders qui se multiplient est la manière la plus rapide d'accomplir le mandat missionnaire :**

Au départ, le processus de multiplication est très coûteux et, au stade initial, beaucoup plus lent que le processus d'addition. Mais à long terme, il est plus efficace. Le processus **lent** de la formation de leaders qui se multiplient est la manière la plus **rapide** d'accomplir le mandat missionnaire.

#### **3- Rêver à des leaders qui se multiplient donne des résultats sur le long terme :**

Ce processus peut atteindre des générations tout au long des âges. Paul a formé des leaders qui se multiplient sur plusieurs générations : 2 Tm 2, 2.

#### **4- Rêver à des leaders qui se multiplient offre pratiquement un potentiel illimité :**

Ce processus semble lent, petit et difficile à évaluer. Mais il a un grand impact à long terme. Nous n'avons pas besoin de craindre en commençant quelque chose sereinement et à petite échelle. C'est Dieu qui donne la croissance.

## **BILAN PERSONNEL**

### **Les 8 éléments essentiels pour passer du rêve à la réalité :**

1- Accueillez votre rêve de Dieu

2- Écrivez-le et visualisez-le

a. J'ai le rêve d'accompagner des leaders qui croissent pour se multiplier

b. Je crois que Dieu veut m'utiliser pour former une armée de leaders de cellule

c. En communion avec Dieu, je me consacre à former un certain nombre de leaders qui se multiplient sur un certain nombre d'années

Nombre d'années : \_\_\_\_\_. Nombre de leaders par année : \_\_\_\_\_.

d. Signer et dater ce rêve :

3- Faites-y référence fréquemment

4- Croyez que Dieu peut et veut le réaliser

5- Demandez à Dieu de l'accomplir

6- Planifiez ce qui peut l'être en ce qui concerne votre responsabilité

7- Œuvrez comme si tout dépendait de vous et priez comme si tout dépendait de Dieu

8- Commencez petitement, mais parlez et vivez comme si le rêve devenait réalité

---

---

## DEUXIÈME ÉTAPE : DÉCOUVRIR ET CHOISIR UN LEADER POTENTIEL

---

---

[Processus d'évangélisation : l'oïkos]

Le leader est toujours aux aguets pour découvrir de nouveaux leaders potentiels. La cellule doit toujours avoir en son sein des leaders potentiels. Au lieu de chercher des leaders, chercher des personnes. Dieu ne choisit pas des gens parfaits, il parfait ceux qu'Il choisit.

Tous peuvent guider une cellule. La cellule est un lieu d'émergence du leadership. Elle est un vivier qui favorise le développement du leadership. La formation au leadership n'est pas optionnelle pour les cellules.

Tous peuvent diriger une cellule mais certains peuvent la multiplier plus vite que d'autres. Il faut savoir discerner les leaders qui ont le plus grand potentiel. Pour atteindre un plus haut niveau de leadership, il faut apporter le plus grand soin au processus de sélection, d'où le paradoxe :

- 1- Penser que tous peuvent être leader.
- 2- Mais pas au même moment.

Il faut donc fixer  
des critères de sélection

Les qualités recherchées :

- Fidélité
- Disponibilité
- Empressement à apprendre

Selon Paul Yonggi Cho :

- Enthousiasme
- Témoignage
- Consécration
- Docilité à l'Esprit Saint
- Générosité dans le don de son temps et de son argent

En discernant les leaders potentiels, vous devez :

- Prendre appui sur votre vision de la cellule
- Être convaincu que la cellule a en son sein des leaders en puissance
- Prendre en compte la personnalité et le caractère de ces futurs leaders

Comment exercer le discernement :

- Dans la prière constante
- En cherchant quel est le dessein de Dieu sur la personne
- Avec patience et sagesse
- En demandant l'avis de ses frères et sœurs leaders au sein des rencontres de division, de zone ou de cellule-guide (cf. *Manuel de base. Formation des leaders* : « D- La vie de la structure », p. 147-152)
- En consultant le pasteur de la communauté paroissiale
- En relisant et méditant les critères présentés dans le *Manuel de base. Formation des leaders* (« C- Le leader », p. 142-146)

Les personnes à ne pas choisir :

- les personnes éprouvées ou en difficulté
- les personnes instables sur le plan émotionnel
- les personnes ayant des attitudes destructrices :
  - peur et critique (Nb 15)
  - rébellion (Ex 16)
  - malhonnêteté (Ac 5)
  - arrogance (Ac 12)

Chercher et discerner des leaders n'est pas une chose que l'on fait une fois ou l'autre, c'est :

- un style de vie,
- un défi permanent,
- un travail sans fin,
- une grande joie.



Il faut alors :

- écrire des listes
- y penser à différents moments
- en parler avec d'autres leaders
- prier constamment pour cette intention

#### **4- Qui est le co-leader ?**

Le co-leader est le frère ou la soeur choisi(e) conjointement par le leader de cellule et le leader de division, avec l'approbation du curé.

Il (elle) devra, avant tout, suivre le parcours de formation des leaders avec le « *Manuel de base* ».

Ses tâches seront les suivantes :

- S'exercer à animer les rencontres de cellule à la demande du leader.
- Se préparer à guider une nouvelle cellule en vue de la multiplication de celle à laquelle il appartient.
- Remplacer éventuellement le leader absent.
- Remplir, selon les indications de son leader, de nouvelles missions de plus en plus importantes à l'intérieur de la cellule (accompagner le cheminement de quelques jeunes membres de la cellule, par exemple).

(*Manuel de base. Formation des leaders*, Éditions Néhémie, 2011, p. 146.

## **BILAN PERSONNEL**

J'accompagne dans la prière un ou plusieurs leaders potentiels :

Oui ou non ?

Je cherche des leaders potentiels :

Oui ou non ?

Si oui, comment ?

Quels sont les milieux que je n'ai pas explorés ?

Quelles sont les qualités qui me semblent les plus importantes pour discerner les leaders potentiels ?

Je commence à prier sérieusement pour les personnes suivantes :

---

## **TROISIÈME ÉTAPE :** **APPROFONDIR LA RELATION** **AVEC LE LEADER POTENTIEL**

---

[Processus d'évangélisation : le service et l'amitié]

Jésus appelle les Douze pour « être avec lui » (Mc 3, 13). Paul, lui aussi, a accompagné des leaders potentiels en utilisant en profondeur la relation interpersonnelle. Il a lui-même été accueilli par Barnabé qui l'a pris en charge (Ac 9, 27 ; 13, 4.13 ; 15, 40 ; 16, 3). Si Paul a pu multiplier des leaders, c'est parce qu'il a appris de Barnabé et qu'il a, par la suite, construit des relations fortes avec ces futurs leaders. Il n'y a pas de formation de disciples et de multiplication de leaders sans relation.

En anglais, il y a l'acrostiche C-A-R-E qui correspond, en français, à :

- C : communiquer régulièrement et ouvertement.
- A : apprécier et approuver à travers des paroles et des gestes concrets.
- R : reconnaître. Les enfants disent souvent à leur père : « Papa, regarde-moi ». Les enfants grandissent dans la confiance dans la mesure où le père fait preuve de reconnaissance. Les gens ont besoin d'être reconnus.
- E : encourager est l'oxygène de l'âme (en espagnol : « anima ! »). Le leadership est source d'inquiétude et d'insécurité. Les gens ont besoin d'encouragement. Qui sont les personnes qui croient en moi ?

Cultiver les sept « A » :

- L'Acceptation : elle est comme un aimant qui attire les gens vers vous. L'acceptation inconditionnelle, même si l'apparence physique et vestimentaire nous déplaît. Chaque personne est différente. Dieu lui-même nous accepte tels que nous sommes. Il peut nous donner un cœur capable d'accueillir toute personne.
- L'Attention : elle exige un bon sens de l'observation. Il faut apprendre à lire entre les lignes. Les gens ne sont pas toujours prêts à se révéler de manière

franche, transparente et directe. Si nous faisons preuve d'attention à leur égard, ils verront que nous sommes attentifs à leurs besoins et à leur croissance.

- L'Affirmation : elle construit les relations et motive pour de meilleures performances. Cela veut dire confirmer les leaders dans ce qu'ils sont et dans leur capacité à relever des défis.
- L'Affection : elle permet à certaines personnes ayant des blocages émotionnels de recevoir la guérison intérieure de leur blessure et de développer de nouvelles attitudes positives. Il faut que cette affection soit juste et appropriée.
- Les Activités : elles sont préférablement vécues avec d'autres. Ne jamais exercer le ministère seul. Chaque activité peut être une opportunité pour développer ou approfondir une relation.
- L'Assistance : permet d'approfondir les liens avec une autre personne. Demander et rendre un service sont des opportunités pour développer de nouvelles relations.
- L'Amitié gratuite et généreuse.

Apprendre à écouter :

- Les gens ont besoin de se sentir écoutés avant d'être capables d'écouter.
- Les gens partagent efficacement et profondément s'ils savent qu'ils sont écoutés.
- L'écoute est essentielle pour un leadership efficace. La capacité d'écoute est une qualité reconnue par tous les grands leaders.
- L'écoute est un signe du soin apporté aux personnes.

**BILAN PERSONNEL  
CONCERNANT L'APPROFONDISSEMENT DE LA RELATION**

Quels sont les éléments affectifs et relationnels (C-A-R-E) dont je suis insatisfait ?

Quels sont les éléments affectifs et relationnels (C-A-R-E) que j'ai besoin d'approfondir ?

Quels sont les efforts que je fais régulièrement pour vivre les sept « A » ?

Quels sont les domaines dans lesquels je dois m'améliorer pour vivre les sept « A » ?

Mes leaders potentiels me diraient que je suis un excellent « écouteur » :

Oui ou non ?

Pourquoi ?

---

## QUATRIÈME ÉTAPE :

### COMMUNIQUER LA VISION AU LEADER POTENTIEL

---

[Processus d'évangélisation : le partage et le témoignage]

Un des instruments les plus importants pour multiplier des leaders est la capacité de communiquer la vision. Pourquoi communiquer la vision ?

- La vision attire les gens. Elle a un pouvoir attractif. Les gens ne veulent pas suivre quelqu'un qui ne sait pas où il va.
- La vision engendre des leaders. Les observateurs deviennent des leaders potentiels. Les leaders potentiels deviennent des leaders. Et les leaders deviennent des multiplicateurs de leaders qui écoutent et reçoivent la vision. Il est très difficile de former des leaders en l'absence de vision.
- La vision entraîne irrésistiblement à l'action. Elle crée le *momentum* nécessaire pour briser les préjugés et les barrières à la croissance. Pour lancer une fusée sur la lune, la plus grande partie de l'essence sert à quitter l'atmosphère terrestre. Pour le lancement d'une nouvelle cellule, il faut aussi beaucoup d'énergie pour qu'elle entre dans la vision de multiplication. Faute de vision, on ne produit rien ou on produit n'importe quoi.
- La vision indique une direction à suivre. Les gens sont prêts à relever des défis et à se dépasser dans un contexte où la vision est claire.
- La vision élève le niveau d'engagement et de dynamisme. La seconde loi de la thermodynamique affirme que tous les êtres vivants se déplacent constamment d'un état d'organisation et d'énergie à un état de désorganisation et de léthargie. Une manière d'aller à l'encontre de cette loi dans le domaine des cellules est de communiquer la vision.
- La vision inspire des solutions et encourage à se consacrer à de plus grandes causes. Multiplier des cellules n'est ni facile ni automatique. Les leaders doivent se sacrifier. La vision motive lorsqu'ils sont plongés au cœur de certaines difficultés.

## Comment communiquer la vision ?

- Recevoir de Dieu une vision précise pour la multiplication de la cellule, vision qui est en relation directe avec la vision de la communauté. Voici quelques considérations et définitions sur la vision :
  - La vision est une notion spécifique, détaillée, personnalisée, distincte et unique de ce qui est recherché pour créer un résultat particulier.
  - La vision est une image mentale claire du futur espéré, communiquée par Dieu à ses leaders-serviteurs, basée sur une compréhension précise de Dieu, de soi-même et des circonstances.
  - La vision est une image convaincante et claire d'un lendemain meilleur, qui incite les gens au changement, les entraîne dans l'engagement, les encourage à la charité et leur permet de faire des choses pour contribuer au bien commun.
  - La vraie vision vient de Dieu. Accueillir la vision est simple, mais pas instantané. Dieu prend un grand plaisir dans ce processus exigeant qui consiste à accueillir la vision et à la définir pour qu'elle se réalise.
  - Pour les cellules, voici quelques suggestions :
    - Animer une cellule en bonne santé et qui croît.
    - Accompagner un nouveau leader et multiplier une cellule par année.
    - Se consacrer, pour les 5 prochaines années, à former 5 nouveaux leaders qui se multiplient chaque année.
    - Se consacrer, pour le reste de sa vie, à trouver et former une cellule de douze multiplicateurs.
- Communiquer la vision aux personnes-clés. Leur permettre de l'accueillir et de se l'approprier. Intégrer les leaders potentiels dans le processus visionnaire pour qu'ils ajoutent leur couleur à la vision. Ma vision doit devenir notre vision.

- Écrire l'énoncé de la vision pour qu'il soit clair et qu'il guide les actions futures. L'énoncé de la vision sera efficace dans la mesure où il répond à un certain nombre de critères :
  - au niveau du contenu : biblique, spécifique (ou très ciblé), intentionnel, pratique ;
  - au niveau pédagogique : bref, clair, compréhensible, mémorisable.
  - au niveau de la mise en pratique : pertinent, mesurable, réalisable, réaliste dans le temps,
  - au niveau de l'impact : dynamisant, encourageant, stimulant, participatif.
  
- Définir la vision ne suffit pas. Il faut aussi la partager. Une petite vision partagée se réalisera toujours mieux qu'une grande vision non partagée.
  - Les gens ont besoin d'entendre une vision claire pour qu'elle soit répétée à d'autres.
  - Ils ont besoin de la voir décrite et suffisamment définie pour en comprendre le sens.
  - Ils ont besoin de l'entendre souvent pour pouvoir la partager à d'autres.
  
- Partager la vision :
  - Tout le temps en cherchant toutes les opportunités.
  - Avec tous les moyens possibles.
  - De toutes les façons possibles :
    - Avec passion (Martin Luther King : « I have a dream ! »).
    - Avec pertinence, en particulier pour les auditeurs qui se demandent : « en quoi suis-je concerné par cette vision ? »
    - Avec confiance (Ph 4, 13 : « Je peux tout en celui qui me rend fort »).
    - Avec humilité.
  - Publiquement et en privé.
  - Sans se lasser, malgré l'épuisement et la fatigue.



## **BILAN PERSONNEL**

- J'ai défini la vision pour ma cellule :
  
- Je reçois de Dieu une vision précise pour la multiplication de la cellule, vision qui est en relation directe avec celle de la communauté :
  
- Je communique la vision aux personnes-clé pour leur permettre de l'accueillir et de se l'approprier :
  
- J'écris l'énoncé de la vision pour qu'il soit clair et qu'il guide les actions futures. L'énoncé de la vision correspond aux critères reconnus :
  
- Je partage la vision à ma cellule :

- Je partage la vision le plus souvent possible :

- Je partage la vision en utilisant tous les moyens possibles :

- Je partage la vision avec passion, pertinence, confiance, humilité, publiquement et en privé :

- Je partage la vision sans me lasser :

---

---

## **CINQUIÈME ÉTAPE :** **PRÉCISER LES ATTENTES ET LES ENGAGEMENTS**

---

---

[Processus d'évangélisation : explication]

Une des plus grandes erreurs que nous avons tendance à commettre dans la formation de leaders est de ne pas prendre davantage de temps dans la relation pour définir les attentes et les engagements.

Pourquoi préciser les attentes et les engagements ?

Cela :

- Donne une direction autant au leader potentiel qu'au leader formateur.
- Limite les frustrations.
- Aide à la communication.
- Procure une plus grande motivation.
- Permet aux leaders potentiels d'avoir des instruments qu'ils pourront utiliser plus tard dans la formation de ses propres leaders.

### **Les trois premiers engagements du co-leader :**

- A. Se concentrer sur 3 des 8 défis du leader (les défis 1, 4 et 8 dans *Les huit défis du leader*) :
  - a. Prière : demander au leader potentiel de prier pour les membres de la cellule quotidiennement.
  - b. Contact : demander au leader potentiel d'être disponible pour les membres de la cellule en dehors de la rencontre hebdomadaire et de contacter tous les membres de la cellule chaque semaine.
  - c. Croissance : demander au leader potentiel d'être un exemple de croissance chrétienne auprès des frères et sœurs de sa cellule.
- B. Suivre la session de formation pour les leaders des cellules d'évangélisation dans le contexte paroissial (cf. *Manuel de de base. Formation des leaders*).

- C. Suivre la formation pratique sur les sept moments de la rencontre hebdomadaire de la cellule avec son leader de cellule (cf. *Formation des co-leaders. Guide d'accompagnement*).

### **La formation permanente du leader**

Une fois que le co-leader aura complété l'ensemble de sa formation, il pourra devenir leader de la nouvelle cellule. Il poursuivra sa formation en gardant des liens avec le leader accompagnateur ou le leader de zone ou de secteur. Il pourra approfondir son rôle de leader avec la formation sur « Les huit défis du leader ». Il est bien de lui indiquer, dès le départ, que le leader est en formation permanente pour qu'à son tour il devienne formateur et accompagnateur de futurs leaders.

Lorsque l'on demande à un membre de cellule de devenir co-leader, il faut procéder de manière très respectueuse, dans un véritable esprit de dialogue et de clarté, pour lui permettre de prendre une décision libre et responsable :

- 1- L'inviter à entrer dans une vision et non pas à remplir une tâche. Lui donner une vision de ce qu'il pourrait accomplir en tant que leader qui se multiplie.
- 2- Lui expliquer dans les détails les attentes et les engagements nécessaires de l'un et de l'autre pour que la relation soit bien efficace.
- 3- Lui poser des questions pour que tout soit bien clair :
  - a. Comprenez-vous ce que nous vous demandons ?
  - b. Que pensez-vous de ces engagements ?
  - c. Pouvez-vous prendre ces engagements en ce moment ?
  - d. Y a-t-il quelque chose que vous ne pouvez pas faire en ce moment ?
  - e. Y a-t-il quelque chose qui vous heurte dans ces engagements ?
- 4- Lui demander :
  - a. s'il est prêt à prendre un engagement.
  - b. s'il a besoin d'en discuter avec quelqu'un d'autre avant de prendre un engagement.
  - c. s'il est prêt à commencer aujourd'hui.

- d. s'il est prêt à sceller cet engagement dans la prière maintenant.
- e. si on peut compter sur lui pour être co-leader.
- f. s'il veut participer activement à la croissance et à la multiplication de la cellule.
- g. s'il est prêt à de nouveaux apprentissages.

## **L'engagement du leader-accompagnateur**

Le leader-accompagnateur précise les attentes de formation auprès du co-leader. Celui-ci sait clairement ce qu'on attend de lui au cours de cette période de formation. Cela rassure de savoir que la formation et l'accompagnement du co-leader sont déjà bien balisés. Mais le leader-accompagnateur doit aussi s'investir personnellement auprès du futur leader et être clair sur la manière dont il entend s'engager auprès de lui. En particulier, le leader-accompagnateur s'engage vis-à-vis du futur leader à :

- L'accompagner tout au long de sa formation.
- Lui assurer un suivi à chacune des étapes.
- L'encourager au fur et à mesure des défis à relever.
- Être à son écoute et à répondre à ses besoins de formation.
- Le mettre en relation avec d'autres leaders, co-leaders et, au besoin, avec le pasteur de la communauté.

Le leader-accompagnateur doit préciser, de manière très concrète, ses créneaux de disponibilité pour accueillir le co-leader ainsi que les lieux des rencontres, afin d'éviter toute ingérence dans la vie privée ou confusion dans la relation. Le leader-accompagnateur rappelle également au co-leader les règles de confidentialité qui sont de mise dans ce type de relation.

## **BILAN PERSONNEL**

Avez-vous une liste qui décrit les attentes et les engagements du leader potentiel ?

Avez-vous besoin d'en créer une ?

Si vous avez un leader potentiel, avez-vous clarifié ensemble les attentes et les engagements nécessaires pour que cette formation soit vraiment efficace ?

---

## **SIXIÈME ÉTAPE :**

### **DÉVELOPPER LE LEADERSHIP DU CO-LEADER**

---

[Processus d'évangélisation : engagement]

Le but du développement du leadership est d'accompagner le futur leader pour qu'il fasse à son tour la même chose : former et multiplier d'autres leaders. Le travail principal du leader de cellule ne se réduit pas à remplir la maison d'invités mais vise avant tout à former le prochain leader.

La définition du « développement » : c'est un processus d'accompagnement ouvert à l'action de Dieu, utilisant chaque ressource disponible pour aider une autre personne à devenir leader d'une cellule qui se multiplie.

Explication :

- processus : cela prend du temps et implique de respecter chaque étape.
- coopération avec Dieu : la prière est un élément-clé.
- chaque ressource disponible : session, formation pratique, livres, enregistrements, manuels, accompagnement personnel, etc.
- pour aider une autre personne... : c'est le test ultime, la formation d'un leader dans l'accompagnement par le « un à un » pour qu'il se multiplie lui-même.

Ressources :

- Formation pratique
- Accompagnement personnel
- Session, cours
- Formation en équipe de leaders
- Événements de formation, séminaires, etc.
- Prendre du temps ensemble gratuitement
- Livres, enregistrements, revues

Les étapes du développement. Il est important de garder en vue la totalité des étapes :

- 1- Donner l'exemple :
  - a. Je le fais, tu me regardes
  - b. Je le fais, tu m'aides
  - c. Tu le fais, je t'aide
  - d. Tu le fais, je te regarde
  - e. Tu le fais, quelqu'un d'autre te regarde
- 2- Accompagner dans l'apprentissage
- 3- Motiver en confiant de réelles responsabilités
- 4- Multiplier

Les différents rôles à assumer : le leadership contextuel. Au fur et à mesure que le co-leader grandit progressivement dans sa formation, le leader-accompagnateur s'adapte au niveau de progression de son co-leader. On parle ainsi de « leadership contextuel » :

- mentor - enseignant
- coach - conseiller
- parrain

Suggestions pour un développement efficace :

- avoir chaque semaine ou 2 fois par mois une rencontre avec le co-leader
- utiliser toutes les ressources possibles
- chercher à accomplir une étape de formation avec le co-leader à chaque rencontre
- demander au co-leader ce qu'il aimerait accomplir ou quel défi il aimerait relever
- se demander chaque semaine : qu'est-ce que je peux faire pour aider le co-leader à mieux se préparer pour diriger une cellule en santé, qui croît et se multiplie ?



## **BILAN PERSONNEL**

Je rencontre mon co-leader :

- Jour :
- Heure :

Nous utilisons habituellement les ressources suivantes :

Nous aurions besoin de nouvelles ressources :

À l'étape où nous sommes (souligner laquelle : donner l'exemple, accompagner, motiver, multiplier), nous vivons habituellement l'activité suivante :

J'accomplis auprès de mon co-leader le rôle suivant :

- mentor – enseignant – conseiller
- coach – accompagnateur

Je demande à mon co-leader ce qu'il aimerait accomplir ou quel défi il aimerait relever en ce moment :

Je prie sur la question suivante et j'écoute la réponse que Dieu veut me donner : qu'est-ce que je peux faire pour aider le co-leader à mieux se préparer pour diriger une cellule en santé, qui croît et se multiplie ?

Les éléments de formation que le co-leader doit recevoir de moi sont les suivants :

En tant que leader, je me pose les deux questions suivantes :

1- qu'est-ce que je dois développer en moi pour mieux accompagner mon co-leader ?

2- À quelles ressources de formation de fais appel pour que je puisse mieux exercer ma mission d'accompagnateur de co-leader ?

---

## SEPTIÈME ÉTAPE : DISCERNER AVANT DE MULTIPLIER LA CELLULE

---

[Processus d'évangélisation : entrée en cellule et multiplication]

Le but de tout ce processus de développement est de parvenir à cette étape : multiplier des leaders qui se multiplient. Les parents ont une grande joie chaque fois que l'enfant fait un pas de plus dans la progression et la croissance : « Ma plus grande joie, c'est d'apprendre que mes enfants marchent dans la lumière de la vérité » (3 Jn 4).

La tâche du leader-accompagnateur n'est pas terminée tant que son nouveau leader n'a pas formé et accompagné de nouveaux leaders. Mais tous les leaders formateurs, même s'ils sont expérimentés, n'ont pas la garantie du succès. Les erreurs sont toujours possibles. La liberté du leader potentiel peut conduire à un refus de cette responsabilité.

Nous pouvons contrôler ce que nous faisons pour aider les autres à se multiplier, mais nous ne pouvons pas exercer un contrôle sur les autres en les obligeant à faire ce que nous leur conseillons. Une autre difficulté vient du fait que nous pouvons former de nombreux et bons leaders de cellules, mais nous arrivons difficilement à former des leaders qui se multiplient.

Il n'est pas bon de lancer des leaders dans cette responsabilité, s'ils n'ont pas acquis tout ce qu'il faut pour exercer leur service. Cela peut provoquer des dommages à long terme :

- 1- Ils sont blessés et la possibilité pour eux de reprendre plus tard une responsabilité s'en trouve réduite.
- 2- Ils peuvent être déçus de cette mauvaise expérience.
- 3- La cellule elle-même perd confiance et, en se refermant sur elle-même, écarte la possibilité future de se multiplier.
- 4- L'action de la grâce de Dieu s'en trouve limitée.

Trois actions sont vitales pour déployer efficacement des leaders qui se multiplient :

- A- Vérifier les probabilités de succès.
- B- Vivre la multiplication selon la forme qui convient.
- C- Demeurer en contact.

### **A- Vérifier les probabilités de succès**

7 critères nous indiquent le niveau de préparation du futur leader :

- 1- Il a complété la formation de base sur le leader de cellule sous forme de session et les tâches pratiques proposées par le pasteur des cellules (cf. *Manuel de base. Formation des leaders*).
- 2- Il est devenu efficace dans l'animation des différentes parties de la rencontre de cellule (cf. *Formation des co-leaders. Guide d'accompagnement*).
- 3- Il a suffisamment mis en pratique les défis 1, 4 et 8 (cf. *Les huit défis du leader*) :
  - a. Il prie pour tous les membres de la cellule quotidiennement.
  - b. Il est disponible pour les membres de la cellule en dehors de la rencontre hebdomadaire et il les contacte chaque semaine.
  - c. Il est un exemple de croissance chrétienne auprès des frères et sœurs de la cellule. Il a un plan de croissance personnelle qu'il applique et vérifie régulièrement.
- 4- Il a déjà identifié un leader potentiel.
- 5- Les personnes de la cellule sont heureuses de le suivre pour former une nouvelle cellule.
- 6- Il a trouvé un lieu intéressant pour la rencontre de la nouvelle cellule.
- 7- Il a fixé un jour et une heure qui conviennent bien pour la rencontre de la future cellule.

Idéalement, il faut que les 7 critères soient complétés et mis en place pour garantir le succès de la formation et confirmer le lancement d'une nouvelle cellule. Cette liste de critères doit servir de guide pour aider les futurs leaders à vraiment se développer selon le processus de formation. S'il y a des lacunes sur tel ou tel critère, il faut d'abord les résoudre avant de lancer le nouveau leader dans sa responsabilité.

## **B- Vivre la multiplication selon la forme qui convient**

Les trois manières de faire naître une nouvelle cellule :

- mitose : la cellule se partage en deux.
- gemmation : un noyau de la cellule-mère lance la nouvelle cellule.
- implantation : une personne de la cellule-mère lance une toute nouvelle cellule, tout en faisant partie de la cellule-mère.

Suggestions pour la multiplication :

- 1- Parler de la multiplication dès le départ et souvent.
- 2- Parler de la multiplication en termes positifs.
- 3- Parler de la multiplication dans un esprit visionnaire avec de belles et grandes images.
- 4- Parler de la meilleure méthode et du moment opportun pour la multiplication.
- 5- Fixer une date pour la multiplication.
- 6- Célébrer la nouvelle naissance.

## **C- Demeurer en contact**

Il faut éviter deux extrêmes :

- être trop engagé avec la nouvelle cellule et son leader
- ne pas l'être suffisamment

Le nouveau leader a besoin d'être accompagné. Le leader-formateur doit être disponible pour écouter, conseiller, encourager, soutenir le nouveau leader qui en a besoin.

C'est pourquoi :

- Il le contacte chaque semaine dans les premiers mois.
- Il visite la nouvelle cellule une fois ou deux dans les premières semaines.
- Il continue à prier pour lui régulièrement.
- Il célèbre chaque bonne nouvelle de la nouvelle cellule.
- Il lui rappelle le défi à relever : former de nouveaux leaders qui se multiplient.
- Il lui donne des avis et des conseils uniquement quand il en demande. Le nouveau leader a besoin d'un peu d'indépendance. Il est capable de diriger de façon autonome.

Les barrières au déploiement :

- Créer un lien de dépendance du co-leader vis-à-vis de son leader-accompagnateur. Ce dernier doit éviter de tomber dans ce piège.
- Le désir obsessionnel de toujours faire les choses parfaitement. Il faut cependant être ouvert à l'apprentissage de choses nouvelles avec de nouvelles approches.
- Le manque de temps ou le fait de ne pas faire d'effort pour demander aux autres de s'engager dans un service.
- Une mauvaise compréhension du service et de la manière dont s'exerce l'humilité. Demander des services au co-leader ne constitue en rien une entrave à l'esprit de service et d'humilité avec lequel j'exerce ma responsabilité, bien au contraire.

Le suivi auprès du nouveau leader se fait également dans le contexte de la structure des cellules paroissiales d'évangélisation par le leader de division.

Le leader de division rencontre le nouveau leader personnellement :

- Il lui propose de vivre la formation dans le « un à un » à travers le guide d'accompagnement : « *Les huit défis du leader* » (aux Éditions Néhémie).
- Il établit une relation de redevabilité qui constitue un maillon essentiel de la mission du leader.
- Il visite la cellule du nouveau leader pour établir un lien concret et vivant de communion entre les différentes cellules du système et veiller au maintien de l'unité et de la vision générale des CPÉ.
- le leader de division entretient un contact personnel avec le nouveau leader de cellule, par téléphone, de vive voix et par courriel.

Le leader de division rencontre les leaders (3 à 5) de sa division :

- à toutes les deux ou trois semaines, le nouveau leader peut présenter, au sein de cette équipe, les questions non-résolues qu'il aimerait résoudre et les besoins de formation qui l'aideront à croître.
- cette rencontre est non seulement un lieu de redevabilité, mais aussi un lieu de formation.
- Cette rencontre permet :
  - une connaissance et un enrichissement réciproques ;
  - une conscience accrue de la manière dont la petite communauté qu'est chaque cellule est en marche avec les autres cellules qui composent le Système.
- Concrètement, au cours de cette réunion, on prie, on partage les joies et les préoccupations rencontrées dans les cellules. En compilant ses comptes rendus, chaque leader de cellule présente oralement le bilan du cheminement de sa cellule sur une période donnée en faisant ressortir les avancées sur le chemin des 7 objectifs des cellules.
- C'est l'occasion de mettre en commun, entre leaders, les initiatives qui ont permis de faire évoluer certains blocages ou de résoudre des problèmes.
- C'est aussi le moment de signaler les multiplications éventuelles et de les préparer. Il est bon que les co-leaders participent à ces rencontres. Ce sera une bonne façon de les accompagner plus avant vers leur futur service de leader.
- Le guide d'accompagnement sur « *Les huit défis du leader* » peut être proposé comme un temps de formation en reprenant systématiquement les 8 défis où en ciblant un des défis à améliorer sur une période de temps déterminée par l'équipe de division.

## **BILAN PERSONNEL**

1- J'ai vérifié comment les sept critères sont accomplis chez le co-leader :

2- La multiplication de la cellule est convenablement planifiée :

3- Je demeure en contact avec le nouveau leader avec équilibre et respect :



# ANNEXES

**1- L'intégration des sept étapes**

**2- Schéma du processus de formation : exemple**

**3- Schéma du processus de formation : tableau-guide**

**4- Bibliographie**

## 1. L'INTÉGRATION DES SEPT ÉTAPES

Inspiration et information sans application conduisent à la frustration. Il faut aussi s'aider pour bien appliquer les sept étapes de cette formation de leaders. Même si nous connaissons bien chacune d'elles, le défi est de les mettre ensemble, de les appliquer dans une perspective globale et intégrale.

### SCHEMA DU PROCESSUS DE FORMATION

Leader potentiel : \_\_\_\_\_

<b>Indiquer la date de l'étape complétée</b>	<b>Nouvelle étape à envisager</b>	<b>Mon action correspondant à cette nouvelle étape</b>
Prier _____	Découvrir et choisir un leader potentiel	
Découvrir _____	Approfondir la relation avec le leader potentiel	
Approfondir _____	Communiquer la vision au leader potentiel	
Communiquer _____	Préciser les attentes et les engagements	
Préciser _____	Développer le leadership du co-leader	
Développer _____	Discerner avant de multiplier la cellule	
Multiplier _____	La nouvelle cellule a été elle-même multipliée. Date : _____	

## 2. SCHÉMA DU PROCESSUS DE FORMATION

### EXEMPLE

Leader potentiel : *Jean Lebon*

Indiquer la date de l'étape complétée	Nouvelle étape à envisager	Mon action correspondant à cette nouvelle étape
<p style="text-align: center;">Prier <i>Sept. 2002</i></p>	<p style="text-align: center;">Découvrir un leader potentiel</p>	<p><i>Sept. – je prie pour Jean quotidiennement, jusqu'à ce que ce soit clair pour moi qu'il devienne leader.</i></p> <p><i>Je demande à Jean et à Suzanne de préparer l'activité fraternelle de l'automne.</i></p>
<p style="text-align: center;">Découvrir <i>Sept-Oct 2002</i></p>	<p style="text-align: center;">Approfondir la relation avec le leader potentiel</p>	<p><i>Mi-sept. – j'invite Jean et Suzanne pour le dîner</i></p> <p><i>Oct. – j'appelle Jean toutes les semaines.</i></p> <p><i>Mi-oct. – j'invite Jean et Suzanne à un jeu de balle.</i></p>
<p style="text-align: center;">Approfondir <i>Oct. 2002</i></p>	<p style="text-align: center;">Communiquer la vision au leader potentiel</p>	<p><i>Mi-oct. – j'invite Jean au déjeuner pour lui partager la vision.</i></p> <p><i>Je partage à la cellule la vision de la multiplication.</i></p>
<p style="text-align: center;">Communiquer <i>Nov. 2002</i></p>	<p style="text-align: center;">Préciser les attentes et les engagements</p>	<p><i>Je prépare pour Jean une copie de la « Formation des co-leaders. Guide d'accompagnement ».</i></p> <p><i>Je fixe un temps d'accompagnement tous les dimanches soirs avec Jean.</i></p>
<p style="text-align: center;">Préciser <i>Déc. 2002</i></p>	<p style="text-align: center;">Développer le leadership du co-leader</p>	<p><i>Jan. – Jean a partagé son témoignage à toute la cellule.</i></p> <p><i>Jean a commencé à prier quotidiennement et appelé les membres de la nouvelle et éventuelle cellule.</i></p> <p><i>Fév. – Jean a animé le temps d'accueil.</i></p> <p><i>Jean est redevable de son plan de croissance personnel.</i></p> <p><i>Mars – Je discute avec Jean de la possibilité que Marc devienne le co-leader de sa nouvelle cellule.</i></p>

		<p><i>Je forme Jean à diriger le temps de prière chaque semaine.</i></p> <p><i>Je m'assure que Jean et Suzanne se soient inscrits à la formation de base donnée à la paroisse.</i></p> <p><i>Avr. – Je commence à former Jean pour le temps d'approfondissement.</i></p> <p><i>J'accompagne et je conseille Jean sur la manière d'approcher les Dupont pour qu'ils accueillent la nouvelle cellule dans leur maison.</i></p> <p><i>Je prie avec Jean au sujet de la date de multiplication de la cellule.</i></p> <p><i>Mai – j'annonce à la cellule la multiplication.</i></p> <p><i>Août – Je vais avec Jean et Suzanne à la session de formation à l'église.</i></p>
<p>Développer</p> <p><i>Jan.-Août 2003</i></p>	<p>Discerner avant de multiplier la cellule</p>	<p><i>Juin – août – Je prépare intentionnellement les membres de la cellule pour la multiplication.</i></p> <p><i>Je planifie avec notre pasteur une rencontre pour recevoir l'autorisation.</i></p>
<p>Multiplier</p> <p><i>Sept. 2003</i></p>	<p>But : la cellule-fille s'est elle-même multipliée en :</p> <p><i>Sept. 2004</i></p>	<p><i>Je reste en contact avec Jean de manière discrète pour l'aider à diriger, faire croître et multiplier sa cellule.</i></p>

Ce schéma peut être utile pour planifier selon un ordre méthodique et dans la perspective d'une vision globale. Cet instrument permet de savoir où vous en êtes et d'avancer avec confiance. Il s'agit d'un guide pour vous permettre de bien planifier et de ne pas perdre de temps.

Veillez noter que, dans ce schéma, les étapes 1 à 5 durent trois mois et les étapes 6 et 7 durent neuf mois.

---

---

### 3. SCHÉMA DU PROCESSUS DE FORMATION

---

---

#### TABLEAU-GUIDE

Leader potentiel : \_\_\_\_\_ Leader accompagnateur : \_\_\_\_\_

Étape de formation	Mon action de leader-accompagnateur correspondant à cette étape
<p data-bbox="358 604 412 636" style="text-align: center;">- 1 -</p> <p data-bbox="196 674 573 705"><b>Prier pour un leader potentiel</b></p> <p data-bbox="266 772 505 804" style="text-align: center;">Cette étape a débuté</p> <p data-bbox="212 842 558 911">le : _____ (date)</p>	

- 2 -

**Découvrir et choisir  
un leader potentiel**

Cette étape a débuté

le : \_\_\_\_\_  
(date)

**Mon action de leader-accompagnateur correspondant à cette étape**

Cette étape a été complétée

le : \_\_\_\_\_  
(date)

- 3 -

**Approfondir la relation  
avec le leader potentiel**

Cette étape a débuté

le : \_\_\_\_\_  
(date)

Cette étape a été complétée

le : \_\_\_\_\_  
(date)

**Mon action de leader-accompagnateur correspondant à cette étape**

- 4 -

**Communiquer la vision  
au leader potentiel**

Cette étape a débuté

le : \_\_\_\_\_  
(date)

**Mon action de leader-accompagnateur correspondant à cette étape**

Cette étape a été complétée

le : \_\_\_\_\_  
(date)



- 5 -

**Préciser les attentes  
et les engagements**

Cette étape a débuté

le : \_\_\_\_\_  
(date)

**Mon action de leader-accompagnateur correspondant à cette étape**

Cette étape a été complétée

le : \_\_\_\_\_  
(date)

- 6 -

**Développer le leadership  
du co-leader**

Cette étape a débuté  
le : \_\_\_\_\_  
(date)

**Mon action de leader-accompagnateur correspondant à cette étape**

- A. **Le co-leader s'est concentré sur 3 des 8 défis du leader** (les défis 1, 4 et 8 dans *Les huit défis du leader*) :
- a. Prière : le co-leader potentiel a appris à prier pour les membres de la cellule quotidiennement.
  - b. Contact : le co-leader a appris à être disponible pour les membres de la cellule en dehors de la rencontre hebdomadaire et à contacter tous les membres de la cellule chaque semaine.
  - c. Croissance : le co-leader est un exemple de croissance chrétienne auprès des frères et sœurs de sa cellule.
- B. **Le co-leader a suivi la session de formation** pour les leaders des cellules d'évangélisation dans le contexte paroissial (cf. *Manuel de de base. Formation des leaders*).
- C. **Le co-leader a suivi la formation pratique sur les sept moments de la rencontre hebdomadaire de la cellule** avec son leader de cellule (cf. *Formation des co-leaders. Guide d'accompagnement*).

Cette étape a été complétée  
le : \_\_\_\_\_  
(date)

- 7 -

**Discerner avant  
de multiplier la cellule**

Cette étape a débuté

le : \_\_\_\_\_  
(date)

**Mon discernement de leader-accompagnateur  
correspondant à cette étape**

- 1- Le co-leader a complété la formation de base sur le leader de cellule sous forme de session et les tâches pratiques proposées par le pasteur des cellules (cf. *Manuel de base. Formation des leaders*).
- 2- Le co-leader est devenu efficace dans l'animation des différentes parties de la rencontre de cellule (cf. *Formation des co-leaders. Guide d'accompagnement*).
- 3- Le co-leader a suffisamment mis en pratique les défis 1, 4 et 8 (cf. *Les huit défis du leader*) :
  - a. Il prie pour tous les membres de la cellule quotidiennement.
  - b. Il est disponible pour les membres de la cellule en dehors de la rencontre hebdomadaire et il les contacte chaque semaine.
  - c. Il est un exemple de croissance chrétienne auprès des frères et sœurs de la cellule. Il a un plan de croissance personnelle qu'il applique et vérifie régulièrement.
- 4- Le co-leader a déjà identifié un leader potentiel.
- 5- Les personnes de la cellule sont heureuses de suivre Le co-leader pour former une nouvelle cellule.
- 6- Le co-leader a trouvé un lieu intéressant pour la rencontre de la nouvelle cellule.
- 7- Le co-leader a fixé un jour et une heure qui conviennent bien pour la rencontre de la future cellule.

Cette étape a été complétée

le : \_\_\_\_\_  
(date)

- 8 -

**La cellule-mère  
s'est multipliée**

le : \_\_\_\_\_  
(date)

**L'accompagnement du leader de la cellule-mère  
auprès du leader de la cellule-fille**

**La cellule-fille  
s'est multipliée**

le : \_\_\_\_\_  
(date)

---

---

## 4. BIBLIOGRAPHIE

---

---

Joel Comiskey, *Home Cell Group Explosion - How Your Small Group Can Grow and Multiply*, Houston, Touch Publications, 1998.

Dave Earley, *8 Habits Of Effective Small Group Leaders - Transforming Your Ministry Outside The Cell Meeting*, Houston, Cell Group Resources, 2001.

Dave Earley, *Turning Members into Leaders. How to Raise Up Your Group Members to Lead New Groups*, Houston, Cell Group Resources, 2001.

Gian Matteo Botto, *La formation des co-leaders. Guide d'accompagnement*, Éditions Néhémie, Québec, 2009.

Gian Matteo Botto, *Les huit défis du leader. Guide d'accompagnement*, Éditions Néhémie, Québec, 2010.

Piergiorgio Perini, *Manuel de base – Formation des leaders*, Éditions Néhémie, Québec, 2011.

# Table des matières

## **PRESENTATION :**

Accompagner et former des leaders qui se multiplient .....	1
Tableau comparatif .....	4

## **INTRODUCTION :**

Le facteur déterminant .....	5
------------------------------	---

## **VISION GLOBALE :**

Donner l'exemple d'un leadership qui se multiplie .....	6
Bilan personnel .....	9
L'imitation apostolique : les fondements bibliques .....	10

## **PREMIERE ETAPE :**

Rêver à des leaders qui se multiplient et prier pour eux .....	11
Bilan personnel .....	12

## **DEUXIEME ETAPE :**

Découvrir et choisir un leader potentiel .....	14
Bilan personnel .....	17

## **TROISIEME ETAPE :**

Approfondir la relation avec le leader potentiel .....	18
Bilan personnel .....	20

**QUATRIEME ETAPE :**  
Communiquer la vision au leader potentiel ..... 21  
Bilan personnel ..... 24

**CINQUIEME ETAPE :**  
Préciser les attentes et les engagements ..... 26  
Bilan personnel ..... 29

**SIXIEME ETAPE :**  
Développer le leadership du co-leader ..... 30  
Bilan personnel ..... 32

**SEPTIEME ETAPE :**  
Discerner avant de multiplier la cellule ..... 34  
Bilan personnel ..... 39

**ANNEXES :** ..... 40  
1. L'intégration des sept étapes ..... 41  
2. Schéma du processus de formation : exemple ..... 42  
3. Schéma du processus de formation : tableau-guide ..... 44  
4. Bibliographie ..... 52