

## MentorNet 46

### Gérer le changement dans les vieilles églises

Par George Patterson, Galen Currah et Ed Aw

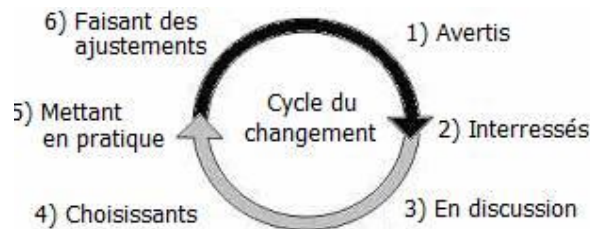
Un mot prophétique, adapté de Gordon MacDonald (*Current Thought & Trend*, Avril 1997), reste toujours à jour dix ans après :

*Une maxime avertit : « Si le changement au-dedans d'une organisation se produit plus lentement que le changement au dehors, alors cet organisation se trouve en agonie. » Une pensée effrayante ! Votre église ou organisation fonctionnent-elle tout comme elle a fait depuis plus d'années que vous ne vouliez admettre ? Beaucoup d'églises perdent leur influence et ne survivront pas une autre décennie. Les sermons ne touchent souvent pas aux réalités auxquelles les gens doivent faire face dans le monde actuel.*

*Cependant, il y a un côté lumineux. Notre plus jeune génération a un si grand faim du spirituel, elle se trouve si avide de trouver une communauté de support, et elle s'avère si curieuse de voir comment l'évangile parle à leurs questions, qu'elle fait naître de nouvelles églises sans se soucier de retoucher les vieilles. Elle tue nos vaches sacrées et défie nos idées de piété. Elle nous en rend fou. Notre première impulsion est de la critiquer, la décourager et de la condamner parfois. Toutefois, en dépit de beaucoup d'erreurs, elle y réussit. Elles nous incitent à voir que le plus grand de tous les directeurs du changement, c'est l'Esprit Saint, Celui qui a effectué le changement au Jour de Pentecôte, lors de la Réforme, au cours du grand mouvement de missionnaire, et dans les nombreux mouvements d'implantation d'église qui se produisent de nos jours.*

*S'il y a quelque chose que nous les plus âgés devons faire, c'est de nous écarter un peu, applaudir, entraîner et prier en faveur de cette nouvelle génération de penseurs, de communicateurs et de bergers chrétiens. Faisons comme Moïse envers Josué, Elie envers Elisée, et Ananias envers Saul.*

Votre congrégation ou organisation, a-t-elle besoin de changement ? Si oui, alors laissez-la y progresser par le processus à six étapes commun aux efforts menant à un changement soutenable. Ce ne sont pas toujours des étapes discrètes qui se produisent en ordre fixe; certaines étapes peuvent se recouvrir. La chose importante est d'amener les croyants par toutes les étapes; un manque de ce faire risquera de frustrer vos efforts.



#### 1. Directives pour avertir les croyants du changement

- Au début et pendant le processus entier, demandez à Dieu sagesse et confiance, et il vous les donnera (Jacques 1:5).
- Analyser le problème *avant de le résoudre*. Bien des églises ne font pas de changement pour résoudre un problème dévastateur, parce que personne ne l'a remarqué, ou que personne n'a le courage de recommander un changement. Une manière de détecter des échecs estropiants est de considérer si votre église pratique efficacement tous les ministères que le Nouveau Testament exige. (Voir MentorNet 11.)
- Soulignez l'évident. Quel est exactement le besoin de changement ? Énoncez les faits à plusieurs reprises, d'une manière tellement facilement à comprendre que la solution s'avère claire, même évidente en soi.

#### 2. Directives pour éveiller l'intérêt : Aider les croyants à penser aux avantages.

- Racontez des exemples d'autres églises ou organismes qui ont fait le changement, sans cacher les problèmes auxquels ils ont dû faire face.
- Demandez à ceux pour qui le changement importe le plus, d'en discuter avec leurs amis ; tenez des séances, si nécessaire.

- f) Défiez les croyants d'une manière positive. Par l'exemple, vous pourriez demander à des croyants plus âgés de faire un sacrifice pour maintenir leurs enfants et petits-enfants dans le Royaume de Dieu. Là où il y a un conflit au sujet des questions non essentielles (comme celles de la musique et des types de réunions), l'Écriture exige du plus fort de différer au plus faible, pour éviter de donner offense. Des millions de jeunes gens ont abandonné les églises de leurs parents, en raison du manque chez ceux-ci d'obéir à cette règle énoncée en Romains chapitre 14.

### **3. Directives pour encourager la *discussion* : Parlez du temps, de l'argent et des coûts de la résistance.**

- g) Évitez la tentation de ne rien faire que prêcher sur un changement nécessaire. Stimulez l'intérêt en posant des questions sur le besoin particulier. Pourquoi ce changement devrait-il se produire ? Expliquez-en les avantages.
- h) Quand les gens citent des problèmes qui pourraient résulter du changement, aidez-les à peser les conséquences potentielles des problèmes contre les avantages du changement.

### **4. Directives pour faire un *choix formel* : Les croyants sont d'accord avec leurs chefs.**

- i) Confirmez qui mettra en pratique le changement ou dirigera une église, cellule ou ministère nouveau. Parlez avec les membres du troupeau pour identifier ceux qui sont disposés à y aider. Ne construisez pas un avion rapide ultraléger pour constatez après le fait que personne ne veut le piloter.
- j) Recherchez de nouveaux chefs et ouvriers potentiels plutôt que d'en surcharger les plus anciens. Pour mettre sur pied de nouveaux ministères, des cellules ou des églises-filles, laissez les chefs plus expérimentés servir en mentors aux plus nouveaux dans un environnement de la liberté et de l'encouragement. Le chef devrait lui-même modeler ceci.

### **5. Directives pour mettre en *application* le changement : Planifier les détails et mettre en œuvre le plan**

- k) Projetez de petites étapes faciles. Placez les pierres de marche assez proche pour que personne ne tombe dans l'eau. Permettez que les ouvriers voient du progrès dans de petits incréments mesurables.
- l) Progressez avec les progressifs. Ne poussez pas les gens à faire ce qui ne leur intéresse pas. Trouvez ceux qui veulent faire le changement ou veulent lancer quelque chose de nouveau ; travaillez avec ceux-ci et laissez les autres se reposer dans des pâturages verts près des eaux tranquilles. Plus tard, quand tous verront que le Seigneur est à l'œuvre dans le nouvel effort, plusieurs des croyants passifs embrasseront le changement.
- m) Concentrez publiquement sur un changement voulu jusqu'à ce que le troupeau l'embrasse. Par exemple, si vous avez récemment lancé des cellules — comme des églises minuscules au sein d'une plus grande — alors vous devez garder chaud blanc l'intérêt des gens. Une façon de faire ceci dans une église de cellules est d'interviewer brièvement, au cours de grandes réunions, des personnes qui ont éprouvé des victoires dans une cellule. Ce peuvent être de nouveaux croyants, des gens qui ont été guéris ou des personnes qui ont vaincu l'abus de drogue.

### **6. Directives pour *s'adapter* aux défis inévitables : Faire des ajustements réussis.**

- n) Gardez en équilibre le changement et la stabilité. Maintenez les aspects statiques et dynamiques du corps de Christ. La plupart des personnes perdent l'intérêt au changement, non seulement quand elles suivent l'ornière, mais également quand le changement est exagéré ou quand des changements sont faits trop souvent. La croyance et les objectifs à long terme devraient rester statiques, immuables, tandis que les méthodes, buts mensuels et structures, devraient être maintenues dynamiques, régulièrement mises à jour ou même remplacées.
- o) Si vous ne pouvez pas provoquer un changement nécessaire de votre église, alors ne craignez pas d'entreprendre une œuvre nouvelle. Pensez à une multiplication positive plutôt qu'à une division négative. Bien des chefs d'églises ont convenus que certains membres préféreraient un différent genre de vie en assemblée, ou un modèle très différent de culte, et donc ont encouragé une église-fille ou des cellules-filles à naître avec l'appui et l'encouragement d'une congrégation-mère.

Au-dessus