

AVANT PROPOS PAR  
PROF. DELANYO ADADEVOH

# LE LEADERSHIP DU SUIVEUR

LEPAN WETLE TYODEN

AVANT PROPOS PAR  
PROF. DELANYO ADADEVOH

LE  
**LEADERSHIP**  
DU **SUIVEUR**

LEPAN WETLE TYODEN

Offrez ce livre

Depuis: \_\_\_\_\_

À: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_



A propos par  
**PROF. DELANYO ADADEVOH**

**LE  
LEADERSHIP  
DU SUIVEUR**

**LEPAN WETLE TYODEN**

Copyright © 2025 **Lepan Wetle Tyoden**.

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche documentaire ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, qu'il soit électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans l'autorisation préalable de l'auteur.

## **LE LEADERSHIP DES SUIVEURS**

ISBN : 978-978-783-152-6

*Contact de l'auteur:*

*Tél:* +234 803 595 6104

*email:* lepantyoden@transformingleadership.com

*Publié par :*



DAVRI Media Consult, Nigéria.

davrimediaconsult@gmail.com

*Tél. :* +234 817 812 3352

# CONTENU

Page de copyright	iv
Sommaire	v
Dédicace	vi
Remerciements	vii
Avant-propos	x
Témoignages	xii
Introduction	xv
<i>Chapitre 1 :</i> Le suiveur	1
<i>Chapitre 2 :</i> Direction	15
<i>Chapitre 3 :</i> S.T.A.R.T.	25
<i>Chapitre 4 :</i> Fiabilité	39
<i>Chapitre 5 :</i> Responsabilité	53
<i>Chapitre 6 :</i> Diriger	71
<i>Chapitre 7 :</i> Détermination	83
<i>Chapitre 8 :</i> Conclusion	93
Bibliographie	97

# DEDICACE

À ma femme Cecilia et à nos enfants :

- Chinplang (Rendre grâce),
- Isaac Desmun (Accrois-nous) et
- Karen Kyermun (Prends soin de nous).

Vous m'avez aimé, soutenu et cru en moi. Vous m'avez offert l'espace nécessaire pour m'épanouir, contribuant ainsi à faire de moi un meilleur leader et à façonner ma conception du rôle d'un suiveur.

# REMERCIEMENTS

Quand il s'agit de coucher mes pensées sur le papier, j'ai toujours éprouvé des difficultés à m'y engager pleinement. C'est pourquoi, lorsque l'idée d'écrire un livre a émergé, ma première réaction a été la peur.

Cette appréhension a perduré jusqu'à ce que je commence à structurer mes idées pour l'écriture. Au fur et à mesure que l'architecture du livre se précisait, je me suis convaincue de sa nécessité, de son importance et de sa faisabilité. Cela m'a rendue plus audacieuse et déterminée, car j'ai compris que ce livre pouvait réellement voir le jour. Il m'a fallu six ans, et le parcours a été parsemé d'obstacles. Cet essai a été lu, relu et corrigé à de nombreuses reprises par diverses personnes afin de refléter au mieux le message que je souhaite transmettre. Je leur suis profondément reconnaissante.

Je souhaite exprimer ma gratitude particulière à

**Garos Chuwang.** En 2015, vous m'avez sollicité pour devenir votre mentor et vous avez été ma principale source d'inspiration pour la rédaction de ce livre.

**Merci Rév. Prof. Pandang Yamsat.** Nous avons abordé le sujet de l'écriture pour la première fois en 2012. Vous m'avez enseigné à structurer mes idées en un ouvrage et m'avez prodigué des conseils inestimables.

« Les perfectionnistes n'écrivent pas de livres », m'avez-vous dit lors d'une de nos discussions. Cette observation m'a incitée à poursuivre ce projet, même lorsque la tâche semblait insurmontable et difficile. Je vous remercie pour vos encouragements, vos conseils et votre confiance.

**Terry Morgan,** vous avez relu ce livre à mes côtés et m'avez fourni des corrections précieuses ; je vous en suis reconnaissant.

**Rév. Prof. Dela Adadevoh,** mon mentor et guide spirituel, vous m'avez enseigné au fil des ans la véritable essence du leadership. Malgré votre emploi du temps chargé, vous avez pris le temps de lire ce livre et avez eu l'amabilité d'en rédiger la préface. Je vous exprime ma profonde gratitude pour votre exemple, votre leadership et votre disposition à examiner le manuscrit dans sa forme initiale.

**Dr. Bekele Shanko,** vous avez été un mentor et une source d'inspiration pour moi et pour de nombreuses autres personnes, formant continuellement des leaders compétents et efficaces au sein de Campus pour Christ en Afrique, dont je fais partie. Je vous en suis reconnaissant.

**Emmanuel Richard**, mon directeur national, je vous exprime ma gratitude pour vos encouragements, votre motivation et l'ensemble des soutiens que vous m'avez offerts pour réaliser ce projet avec succès.

**Grace Gani**, vous avez méticuleusement affiné le produit final avec la précision d'un chirurgien expérimenté. Je vous en suis reconnaissant.

**Cécilia**, ma chère épouse, tu as toujours été à mes côtés, me soutenant et m'encourageant. Tu as lu ce manuscrit à de nombreuses reprises et m'as fourni des critiques précieuses et constructives. Plus que quiconque, tu as partagé les hauts et les bas de ce processus, sans jamais douter de moi. Je te remercie.

Enfin, une mention spéciale est attribuée à **Ishaya Ganya**, PDG de Davri Media Consult, dont la relecture minutieuse, la réinvention créative de l'identité de marque et le travail d'édition professionnel ont contribué à façonner cet ouvrage tel qu'il vous est présenté aujourd'hui.

## AVANT-PROPOS

**L**epan Tyoden dans cet ouvrage : *Le leadership du suiveur* met en exergue un aspect fondamental : Pour devenir un leader efficace, Lepan souligne que le suiveur doit également être formé et équipé pour suivre efficacement. Étant donné que ce sujet est rarement traité, cet ouvrage est particulièrement opportun.

Tyoden se distingue par sa capacité à fournir une gamme d'outils essentiels pour développer un suiveur compétent et le préparer au leadership. Il y intègre des récits issus de son expérience personnelle et des expériences qui participent à l'humanisation de ces concepts et à leur accessibilité pour chaque adepte et aspirant leader.

Je recommande fortement « Le leadership du suiveur » à ceux qui souhaitent approfondir leur compréhension du leadership et explorer comment le rôle de suiveur constitue une approche pertinente.

**Professeur Delanyo Adadevoh**

Président de la Fondation International du leadership

# TEMOIGNAGES

J'apprécie le postulat fondamental : un bon suiveur constitue un bon leader. Cet ouvrage est à la fois très pratique et une excellente référence, tant pour les leaders que pour les suiveurs : il ne se limite pas à décrire les qualités d'un bon suiveur, mais illustre également comment les cultiver et incite à la réflexion sur son propre parcours et sa situation actuelle. Il est véritablement très utile.

— **Michael M. Wamache**

*Kenya*

**Lepan Tyoden** illustre que la manière dont un leader exerce son autorité reflète la qualité de son propre rôle en tant que suiveur. Le leadership constitue une relation entre ceux qui aspirent à diriger et ceux qui choisissent de suivre. Un bon suiveur se forge, il ne naît pas ainsi, et les éléments essentiels de sa formation incluent la confrontation avec soi-même, l'autodiscipline, la confiance en soi et l'abnégation.

qui constituent des éléments de fiabilité. Les leaders toxiques engendrent des suiveurs toxiques, qui à leur tour engendrent des relations, des interactions et des sociétés toxiques. Savoir suivre est un don et une compétence qu'il est important d'apprécier et de cultiver. « Le leadership du suiveur » est une œuvre incontournable pour tout leader.

— **Dr Olivia N. Muchena, Ph.D.**

*Ancien parlementaire et ministre du Zimbabwe.*

L'ouvrage « **Le leadership du suiveur** » de **Lepan Tyoden** offre une interprétation novatrice du rôle des suiveurs, les présentant non pas comme de simples subordonnés passifs, mais comme des acteurs engagés dans le processus de leadership. **Tyoden** affirme que les suiveurs détiennent des qualités essentielles telles que la loyauté, la fiabilité et la compétence, qui sont indispensables à la réussite d'un leader. Il souligne l'importance de leur motivation intrinsèque et promeut un travail d'équipe productif orienté vers des objectifs communs.

Soulignant le lien entre le leadership et le rôle des subordonnés, **Tyoden** soutient que la reconnaissance de ce rôle renforce l'efficacité des équipes, assurant ainsi la collaboration entre les leaders et les subordonnés pour atteindre des objectifs communs. Voilà pour l'instant.

— **Isaïe Ganya**

PDG, Davri Media Consult, Abuja, Nigéria



# INTRODUCTION

**C**e drame débute à la naissance. Un enfant vient au monde.

Dès sa naissance, la nature cyclique de son existence constitue une erreur. Ses besoins déterminent les actions et les comportements de ses parents et de ses soignants. Il est nécessaire de le nourrir, de le changer et de comprendre ses pleurs.

Ses parents, néanmoins, contrôlent encore presque tous les aspects de sa vie. Ils sélectionnent ses repas, lui fournissent ses vêtements, surveillent sa santé et établissent un cadre pour cette première phase de son existence. Chacun, à son tour, dirige et observe, en fonction des circonstances et du contexte.

À mesure que l'enfant grandit, le dynamique du leadership et suivisme change et évolue. Différents facteurs pourrait avoir d' incidence sur cela. Par exemple, l'arrivée de plus enfants, besoins de santé, la scolarité, la socialisation et une foule d'autres facteurs.

**Le fait d'être un suiveur est un processus à la fois conscient et inconscient.**

On imagine souvent les parents comme des guides et les enfants comme des suiveurs, mais un examen plus approfondi révèle que la réalité est plus complexe. Les parents doivent être à l'écoute des besoins et des souhaits de leurs enfants, tout comme les enfants doivent suivre l'exemple et les instructions de leurs parents.

L'imitation est un processus à la fois conscient et inconscient, conçu par un génie. Observer, apprendre et imiter constituent une part importante de notre apprentissage, ce qui facilite et enrichit le processus.

Au début de sa vie, l'enfant ne choisit pas consciemment de suivre les autres. Il suit et imite ses parents machinalement. Il apprend et imite leurs manières et comportements par simple observation. Ce processus, nécessaire et important pour son développement, se poursuivra tout au long de sa vie. Cependant, viendra un moment où il sera en mesure de choisir qui suivre et comment le suivre.

Pendant la majeure partie de sa vie, cet enfant sera obligé de suivre des figures d'autorité, qu'il s'agisse de ses parents, de ses enseignants, de prédicateurs ou d'autres figures d'autorité.

Il est donc important qu'il apprenne à suivre ses supérieurs, car c'est en apprenant à être un bon subordonné que se construisent et se développent ses qualités de leader.

Ce livre se propose d'examiner la dichotomie entre suivre et diriger, ainsi que la manière dont ces rôles interagissent. Il vise également à offrir un guide à chaque homme, femme et enfant, car, de par notre existence, nous serons tous amenés à suivre et à diriger à différents moments et dans différents contextes de notre vie. Il est donc essentiel d'apprendre à le faire avec habileté et efficacité.

**Lepan Wetle Tyoden PhD**

[lepan.tyoden@transformingleadership.com](mailto:lepan.tyoden@transformingleadership.com)

+234 8035956104



## CHAPITRE UN

# LE SUIVEUR

« *Chacun est un suiveur et peut être suivi.* » — *Lepan Tyoden*  
(2015)

**J**ohn C. Maxwell, souvent considéré comme l'expert en leadership le plus populaire au monde, définit le leadership comme :  
«...une influence, rien de plus, rien de moins.»

Selon cette définition, chaque personne sur Terre, à un titre ou à un autre, est un leader, car nous nous influençons tous les uns les autres de diverses manières.

Le leadership concerne les personnes, et ces personnes sont appelées des suiveurs.

Le fait de diriger ou d'être dirigé révèle la nature cyclique du leadership et du rôle de suiveur. Tout leader commence comme suiveur et le reste, d'une manière ou d'une autre. Inversement, tout suiveur a le potentiel de devenir un leader.

Jésus a donné l'exemple en confiant à ses disciples le Grand Mandat d'aller faire des disciples de toutes les nations. En le suivant, ils ont été formés et équipés pour faire des disciples, c'est-à-dire pour guider les autres. Il est resté avec ses disciples pendant trois ans et ils ont vu tout ce qu'il faisait. Il les a instruits et a répondu à toutes leurs questions. Il leur a donné l'exemple du leadership, tout en démontrant sa dépendance envers le Père. Il leur a dit qu'il n'avait rien fait en dehors de ce que son Père lui avait commandé.

**(Jean 14:13).**

Jésus, en tant que chef, n'a jamais cessé de rappeler à ses disciples la nécessité de suivre fidèlement celui qui les précédait. Il agissait ainsi car il savait que, sans cette compréhension, ils ne réussiraient pas les missions qu'il leur confiait. Finalement, il a formé des disciples capables de diriger, tout en restant dépendants de son autorité. Autrement dit, il leur a enseigné à être à la fois des disciples et des leaders.

**Mère Teresa** Elle est un autre exemple classique d'une femme qui a influencé sa génération par son leadership. Elle n'a jamais été nommée évêque, mais son impact a été considérable.

Elle lui a survécu, ainsi qu'à de nombreux évêques. On lui attribue ces propos :

*"Être indésirable,  
non aimés, non soignés,  
oublié de tous est  
une faim bien plus grande, une  
une pauvreté beaucoup plus  
grande que la personne qui a  
« Rien à manger. »*

**Le fait de suivre  
un disciple peut  
être un choix  
personnel ou  
dicté par les  
circonstances.**

Elle a constaté un besoin et a entrepris d'agir.

Elle n'a pas laissé son statut de simple exécutante au sein de son organisation la freiner. Elle a décidé d'agir face au problème qu'elle avait constaté. Elle s'est levée et a montré l'exemple pour répondre à un besoin.

Elle a incarné ses convictions en quittant sa vie confortable pour se mêler aux pauvres et aux mourants de Calcutta et leur venir en aide. Elle n'a pas dirigé à distance, mais s'est au contraire impliquée pleinement dans la vie de ceux qu'elle cherchait à secourir. Elle était un exemple de leader unique et exceptionnel. Peut-être s'inspirait-elle du Dieu auquel elle avait consacré sa vie. Il a renoncé à son confort céleste et s'est incarné dans l'humanité pour apporter réconfort et salut à ceux qui périssaient.

Stephen Covey, dans son livre, Les 8ème Habitude, dit:

*« Fondamentalement, nous sommes le produit de nos choix, et non de la nature (les gènes) ou de l'éducation (l'environnement). »*

Bien que ce sentiment puisse être vrai, nous avons déjà constaté que le fait de suivre un groupe est très souvent le fruit d'une influence plutôt que d'un choix conscient. Il existe cependant des circonstances où l'on a la possibilité de choisir non seulement de suivre un groupe, mais aussi comment le suivre, autrement dit, de choisir quel type de suiveur on sera.

Lorsqu'on choisit de suivre une organisation, il est essentiel de le faire de manière à être le plus efficace et influent possible, quel que soit le rôle choisi. Puisque suivre une organisation est un choix, il est primordial de se positionner de façon à être le plus utile et efficace possible pour le leader ou l'organisation que l'on a choisi de servir.

Le fait d'être un suiveur peut être un choix personnel ou Les circonstances. Une personne peut choisir d'être un suiveur selon les circonstances. postuler à un emploi au sein d'une institution ou d'une communauté donnée. On peut également se retrouver en tant que suiveur, en raison de des circonstances indépendantes de leur volonté, comme le fait de naître et élevé.

L'esprit de suivi est la capacité à bien suivre les instructions et à faire partie d'une équipe, remplir ses obligations individuelles.

Dans quelle mesure le suiveur suit est tout aussi important dans toute organisation, selon sa capacité à bien fonctionner. Le leader dirige. Inversement,

La qualité du leadership est une question de reflet de la qualité il était un disciple pendant qu'il était dans ce capacité. On n'arrive pas à tout poste de direction sans avoir préalablement démontré qu'il ou elle peut effectivement suivre instructions et aussi Bien fonctionner en groupe.

**Dans toute organisation, la qualité du suivi des subordonnés est tout aussi importante que la qualité du leadership du dirigeant.**

Dans toutes les organisations, il y en aura un. toujours trouver à la fois des leaders et suiveurs. Bien que le fait de suivre puisse parfois prendre un certain temps Le rôle de leader est secondaire ; le type de suiveur compte beaucoup. On choisit d'être. Lorsqu'il y a un relâchement dans le suivi, On n'accomplit pas grand-chose. Un mauvais encadrement conduit à un travail médiocre. éthique, moral bas ou mauvais, distraction par rapport aux objectifs, clients insatisfaits, opportunités manquées, forte activité coûts, baisse de la qualité des produits, faible compétitivité et, au final, de mauvais résultats.

Bien qu'un leader joue souvent un rôle majeur dans le sentiment de joie et d'épanouissement que ses subordonnés ressentent sous sa direction, ces derniers peuvent également choisir de trouver un sens, de la joie et de l'épanouissement dans le fait d'être dirigés. Cela explique pourquoi les gens choisissent de suivre un type de leader plutôt qu'un autre et la raison pour laquelle des milliers de personnes brandissent des pancartes en soutien à une personne ou un parti politique plutôt qu'à un autre, relèvent de la seule sphère de la liberté individuelle.

Le leadership est donc une relation entre ceux qui aspirent à diriger et ceux qui choisissent de suivre. L'étude du rôle des suiveurs est primordiale pour comprendre la réalité du leadership. On ne peut être un bon leader sans être un bon suiveur. Les bons leaders ont tous été de bons suiveurs.

**Benjamin Disraeli**, 19<sup>e</sup> Premier ministre britannique du XX<sup>e</sup> siècle, a déclaré,

« Je dois suivre le peuple, ne suis-je pas son chef ? »

Cela résume parfaitement la friction qui peut exister entre le fait d'être un leader et l'attente placée sur lui de parfois à suivre.

Il n'y a pas de leadership sans suiveurs, ni de suiveurs sans leadership. Un dirigeant qui refuse de suivre dans certains contextes limite sa propre capacité à diriger efficacement. Son efficacité en tant que dirigeant ne peut être renforcée que par sa capacité à suivre les conseils et les orientations de ses collaborateurs experts dans leurs domaines respectifs.

C'est pourquoi chaque président dispose de conseillers économiques, militaires et politiques, entre autres. En suivant leurs recommandations, il devient à son tour un meilleur dirigeant.

**Barbara Kellerman**, conférencier en leadership à la John F. Kennedy School of Government de l'Université Harvard et auteur du livre *:Suiveur Comment les suiveurs créent le changement et transforment les leaders.* aurait déclaré : «...le rôle des abonnés attire rarement l'attention qui Le leadership, oui.

Cette affirmation, tout à fait vraie, est la raison pour laquelle elle est importante. qu'un éclairage soit porté sur l'ensemble du concept de adepte.

De la même manière qu'un leader peut être efficace ou inefficace, et ainsi influencer négativement ou positivement ses subordonnés, de même, la capacité d'un suiveur à suivre efficacement ou une gestion inefficace affectera involontairement la capacité du dirigeant à diriger, et le résultat de tout projet en cours entrepris. De même qu'un bon leader doit être formé pour diriger. Eh bien, un bon suiveur doit aussi apprendre à bien suivre.

ET Les collaborateurs efficaces sont ceux qui souhaitent constater les progrès et la réussite de leurs dirigeants. Ils sont prêts à s'investir pleinement dans les tâches requises et participent activement aux processus de réflexion et d'exécution afin d'obtenir des résultats exceptionnels. Ce type de personne n'hésite pas à exprimer son désaccord lorsque cela s'avère nécessaire, partage les mérites, reconnaît ses erreurs et fait preuve d'un jugement sûr et constant.

**Kelley** cela suggère que ce type de suiveur possède plusieurs qualités essentielles :

- Autogestion
- Engagement
- Compétence
- Concentration et
- Courage.

Qui est donc un suiveur et quelles caractéristiques distinguent un suiveur d'un leader ?

Du fait de l'utilisation fréquente des termes « leaders » et « suiveurs », il peut être facile de supposer que l'on connaît toute la portée de ces termes, mais leur champ d'application est souvent plus large et plus complexe qu'on ne le suppose de prime abord.

En termes simples, les suiveurs peuvent être défini comme des personnes qui font ce que les autres leur disent de faire.

Cependant, le **Dictionnaire des apprenants Avancé**

le définit comme, « une personne qui soutient et admire les idées d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Un suiveur est une personne essentielle à la réussite ou à l'échec d'un leader. Les suiveurs doivent comprendre, exprimer et adhérer à la vision du leader en lui faisant confiance, en croyant et en reflétant ses valeurs et son message, car ils souhaitent faire partie intégrante du projet.

**Vous ne pouvez pas être un bon leader si vous n'êtes pas un bon suiveur.**

Processus global. Les personnes qui suivent un leader recherchent des leaders qui reconnaissent leurs compétences, leurs forces et leurs passions, qui s'efforcent de les aider à développer leurs capacités et, en fin de compte, à leur permettre de réaliser leurs rêves.

**Ronald E. Riggio**, a déclaré; le doyen associé de la faculté du Kravis Leadership Institute du Claremont McKenna College à Claremont, en Californie,

*« Les bons suiveurs soutiennent et aident le dirigeant lorsqu'il agit correctement, et n'hésitent pas à s'opposer à lui – ayant le courage de lui faire savoir lorsqu'il fait quelque chose de mal ou qu'il prend la mauvaise direction. »*

Les bons collaborateurs aident le leader à mieux diriger.

Le rôle de suiveur est une responsabilité qui vise à fédérer des personnes d'horizons divers afin de constituer une force capable d'atteindre un objectif commun. Les bons suiveurs apprennent à décrypter non seulement leurs supérieurs, mais aussi leurs collègues, clients et subordonnés. Ils apprennent à comprendre leur entourage, ce qui les perturbe, les motive et les influence.

Chaque individu, quel que soit son statut, aspire à appartenir à une communauté, à la réussite, à la reconnaissance, à l'estime de soi, à l'identité, à l'intégrité et à la sécurité financière. Des interactions saines entre les dirigeants et les membres d'une organisation permettent de satisfaire ces besoins, tout en améliorant la productivité.

Dans le secteur des ressources humaines actuel, les employés se démotivent au travail en raison des styles de leadership qu'ils observent et de l'environnement créé. Ils ne sont plus fidèles à la cause affichée de leur organisation ou de leur projet, mais privilégient leurs propres intérêts, car ils ont l'impression que leurs supérieurs agissent de même. La loyauté, en tant que composante du rôle de collaborateur, est un choix qui doit être fait quotidiennement.

**Kouze et Posner** déclare que :

« La loyauté n'est pas quelque chose qu'un patron (ou qui que ce soit d'ailleurs) peut exiger ou même imposer. C'est quelque chose que le peuple, les électeurs, choisissent d'accorder à un dirigeant qui l'a méritée. »

L'exemple, plus que les instructions, tend à être le facteur dominant qui influence le comportement d'un suiveur.

## **Le pouvoir des adeptes**

Lorsque le Nigéria est revenu à la démocratie en 1999 après une longue période de régime militaire, on s'attendait à ce que le gouvernement soit rendu au peuple. Cela reposait sur l'idée que la démocratie est « Un gouvernement du peuple, par le peuple et pour le peuple. » La constitution du pays a été conçue de telle sorte que les citoyens soient directement impliqués dans le choix de leurs dirigeants. Cela signifiait que les décisions à tous les niveaux de la société étaient désormais consultatives, de la base jusqu'à la présidence.

Ils ont redonné espoir au peuple qui s'est déplacé en grand nombre pour élire les dirigeants de son choix.

Des millions de personnes ont voté dans l'espoir d'un changement, mais au vu des événements des vingt dernières années, l'espoir demeure que les bienfaits de la démocratie se concrétiseront un jour. Des dirigeants toxiques ont engendré des partisans toxiques, qui, à leur tour, ont contribué à la toxicité de nos relations, de nos interactions et de nos sociétés. L'un des effets d'un leadership toxique sur une organisation ou un pays est de semer la confusion et la discorde.

**Le concept de «leadership du suiveur » est un appel à la collaboration entre le leader et les dirigés.**

Un objectif clair ne peut être que réalisé dans une atmosphère de confiance et véritable compréhension.

Si le environnement qui a été Ce qui est créé est toxique, cela aura des conséquences. le succès de l'entreprise. À bien des égards, le la relation entre le Les dirigeants et les dirigés ont créé un environnement toxique ;

affectant les perspectives et la prospérité de ce pays. Cela a été causé, non seulement par l'absence d'un objectif clair, mais aussi par l'absence d'un plan à long terme. Par conséquent, les dirigeants sans vision ou des élus sont incapables de diriger efficacement une population qui a cruellement besoin d'un encadrement structuré.

Comment le rôle des subordonnés peut-il redresser la situation lorsque le leadership fait défaut ? Comment un subordonné peut-il guider le leader de manière à restaurer son leadership et, en fin de compte, à mener à bien le projet proposé ?

Le « Le leadership du suiveur », Il s'agit d'un appel à la collaboration entre les dirigeants et les dirigés. Cette collaboration est un processus de travail commun visant à atteindre un objectif précis. À mon avis, dans le cadre de l'expérience nigériane, cet objectif n'a été ni clairement formulé par les dirigeants, ni compris par les dirigés.

Bien que la notion de leadership et de rôle de suiveur soit un cycle en perpétuelle évolution, il est évident que les suiveurs sont bien plus nombreux que les leaders. Cet ouvrage se concentre donc sur le suiveur, son rôle, ses compétences, sa progression et son développement, et finalement son influence et son impact. Autrement dit, nous examinerons le leadership du suiveur : comment il peut apprendre, progresser et évoluer, passant d'un rôle de suiveur efficace à celui de leader efficace.

Dans cet ouvrage, nous examinerons cinq qualités essentielles au collaborateur idéal ; comment les acquérir, les perfectionner et les développer. Ce sont ces qualités auxquelles un bon collaborateur devrait aspirer ou qu'il devrait posséder pour devenir un bon leader.

Ils sont:

- Devoir
- Fiabilité
- Direction
- Conduire et
- Détermination



*Figure 1 : Les attributs d'un suiveur*



## CHAPITRE 2

# DIRECTION

*« Gardez les yeux fixés droit devant vous ; ignorez tout ce qui vous intrigue. » Distractions. Faites attention où vous mettez les pieds, et la route s'étendra. glisse devant toi. Ne regarde ni à droite ni à gauche ; laisse le mal en la poussière. — Proverbes 4:26-27*

**D**ans chaque vie, dans chaque entreprise, il doit exister une feuille de route, une idée de la direction que l'on prend. Sans direction claire, toute poursuite est vaine. Sans but. L'une des premières et des plus importantes qualités qu'il faut identifier, viser et cultiver est la direction. Pour le chrétien, cette direction n'est pas le fruit du hasard ; elle est reçue.

Bo Sanchez aurait déclaré : « Ne demandez pas votre chemin aux personnes qui vous entourent. Demandez-le à la personne qui vous a appelé. »

Celui qui aspire à diriger doit avant tout recevoir ses instructions du chef suprême, sans quoi il sera perdu et sans but. Une personne dotée d'une direction claire est capable de détermination et de résolution dans ses décisions et ses entreprises. Elle possède une vision précise, un objectif déterminé (sa mission) et des principes directeurs (ses valeurs). Après avoir reçu votre mission, il est important de formuler clairement la mission, la vision et les valeurs qui vous guideront. On en trouve des exemples tout au long des Écritures. Moïse, par exemple, a reçu de Dieu la direction que devait prendre sa vie. Il était appelé à être un libérateur. Sa mission était d'être un chef et un libérateur pour les enfants d'Israël. Ayant compris la direction que devait prendre sa vie, sa vision, sa mission et ses valeurs se sont précisées. Sa vision était la Terre promise. Sa mission était d'y conduire les enfants d'Israël. Et ses valeurs étaient exprimées dans les dix commandements. C'était un homme investi d'une mission, avec une vision claire, guidé par des valeurs claires. Il était un disciple de Dieu, appelé à être un chef pour Israël. Un deuxième exemple serait l'apôtre Paul.

**Après avoir  
reçu vos  
instructions,  
il est  
important  
que vous  
articuliez  
clairement la  
mission, la  
vision et les  
valeurs qui  
vous  
guideront.**

**Jim Ron** aurait déclaré « On ne peut pas changer de destination du jour au lendemain, mais on peut changer de direction. »

Dans sa providence, Dieu a transformé la vie de Paul lors de sa rencontre avec lui sur le chemin de Damas. Dieu l'a recentré, lui insufflant une nouvelle vision, une nouvelle mission et de nouvelles valeurs. Sa vision est devenue le salut des païens.

Sa mission était de prêcher l'Évangile dans le monde entier, et ses valeurs le tiraient d'une profonde réticence à tuer les chrétiens, le poussant à enseigner, prêcher et former de nombreux disciples. Il vivait selon ses préceptes, donnant l'exemple à travers les âges. Une vie guidée est une vie pleine de sens. Un disciple qui a un but est un leader en devenir.

Examinons de plus près ce à quoi devraient ressembler une vision, une mission et des valeurs dans la vie d'un suiveur qui aspire à diriger.

## Vision, mission et valeurs.

**Vision:** La vision est la capacité d'anticiper la direction que l'on souhaite prendre. C'est aussi la capacité d'exprimer, aussi clairement et précisément que possible, l'état futur souhaité d'un individu, d'un État ou d'une organisation.

La vision nous inspire à saisir les possibilités et à les transformer en réalités.

**Hybelsvision** définie comme « Une vision du futur qui suscite la passion. »

Jésus a souvent décrit la maison de son Père, ce qui a suscité chez ses disciples une ferveur à répandre son Évangile et à offrir à beaucoup la possibilité de le rejoindre un jour dans cette demeure céleste. Ils avaient une vision claire d'un lieu qu'ils n'avaient jamais vu, mais dont ils savaient sans aucun doute qu'il serait leur avenir s'ils gardaient la foi.

La vision, lorsqu'elle est clairement formulée et poursuivie avec diligence, révèle le meilleur d'un peuple. Elle aide les hommes et les femmes à surmonter leurs peurs et leurs préoccupations et à dépasser leurs limites pour accéder à un champ des possibles infini.

**Mission:** J'ai observé au fil des ans que les gens se joignent organisations sans savoir exactement ce que L'organisation défend, en termes de mission. Un adepte qui connaît la mission d'une organisation et s'y intègre Cette mission est vouée au succès. L'énoncé de mission est essentiellement l'énoncé de l'objectif d'un projet ou

l'organisation existe. Lorsqu'elle est clairement définie, elle sert de guide pour une prise de décision éclairée et des actions ciblées. Un énoncé de mission clair permet à chacun de se concentrer sur l'essentiel. Il garantit que les employés d'une organisation savent quelles décisions et tâches sont les plus en accord avec la mission de l'entreprise. Ce qui est vrai pour l'entreprise l'est aussi pour chaque individu. Il est donc essentiel que chacun, quel que soit son rôle, qu'il soit dirigeant ou employé, puisse exprimer clairement non seulement sa vision, mais aussi les moyens d'y parvenir : sa mission.

Aujourd'hui, beaucoup de gens se trompent en politique, faute de comprendre le mandat et la mission de leurs candidats. C'est pourquoi des politiciens corrompus instrumentalisent leurs partisans à des fins malhonnêtes. Un partisan doté d'une vision et d'une mission claires ne devrait pas être ballotté de tous côtés par des personnes elles-mêmes sans cap. Les partisans les plus efficaces sont motivés par un objectif précis, animés par le sens de la mission et orientés vers un but.

**Valeurs** : On peut dire que les valeurs sont les éléments constitutifs qui forment et soutiennent un individu ou une organisation. Notre, Les valeurs fondamentales nous aident à garder les pieds sur terre, à rester intentionnels et concentrés. dans la direction que nous prenons. Ils contribuent à maintenir un personne ou organisation dans les limites fixées de leur but et orientation.

Campus pour Christ,  
l'organisation pour laquelle je travaille,  
possède cinq cultures fondamentales  
éléments qui définissent qui nous  
sont. L'une d'elles est de conduire  
valeur. Notre travail étant  
En fin de compte, spirituel, est  
principalement construit autour du  
les valeurs que nous défendons.

**Révérénd Professeur**  
**Pandang Yamsat**, cité  
**Roy Posner** disant ceci :

**La vision révèle  
le meilleur d'un  
peuple  
lorsqu'elle est  
clairement  
formulée et  
poursuivie avec  
diligence.**

“Lorsque nous examinons la vie des personnes célèbres, nous constatons souvent comment leurs valeurs personnelles les ont guidés, les propulsant au sommet de leurs champs.”

Les valeurs peuvent être personnelles, politiques, organisationnelles ou même national. Idéalement, nos valeurs personnelles devraient former le fondement de toutes nos autres valeurs. Il est donc important que nous Choisissez-les avec soin.

Nos valeurs contribuent à définir qui nous sommes et les contributions nous créons dans la société. Elles aident à maintenir l'attention d'un suiveur sur le travail, et façonner son comportement et ses actions.

J'ai trois valeurs qui contribuent à me définir. Ces valeurs sont : **Confiance, créativité et influence** ; Chacun d'eux contient Cela a une grande signification pour moi et pour le travail auquel j'ai été appelé. Examinons brièvement ces trois points.

**Confiance:** Je crois que chaque interaction a un but. Avec chaque personne que je rencontre, j'essaie de créer une opportunité de mieux me connaître, et réciproquement. J'y parviens en montrant...Le respect de leurs compétences et la relation à entretenir avec eux des relations empreintes d'équité, de sincérité et d'honneur contribuent à instaurer la confiance, qui, à mon sens, est le fondement de toute interaction ultérieure.

**Créativité :**C'est la capacité de relier ce qui semble déconnecté. Un de mes plus grands désirs est de toujours voir l'autre côté des choses en étant...faire preuve d'imagination afin de développer des idées nouvelles et originales.

**Influence:** Mon objectif est d'avoir une influence positive sur la vie de mes proches et de toutes les personnes que je rencontre. Pour ce faire, je suis attentif à qui ils sont, à ce qu'ils font et à leurs besoins.

Ces valeurs fondamentales sont motivées par mon désir de donner à chacun la possibilité de connaître le Seigneur et, par là même, de développer une relation de confiance et de dépendance envers Lui.

Il y a de nombreuses années, après avoir terminé mes études universitaires, j'étais embauché comme ingénieur d'usine dans une entreprise métallurgique. UN Au fil du temps, j'ai commencé à ressentir une certaine insatisfaction, voire Professionnellement, c'était mon emploi de rêve. C'était pendant cette fois-ci j'ai senti que Dieu m'appelait à travailler à plein temps dans La vocation chrétienne. Ce fut une décision difficile, car je avait fini par chérir et aimer le métier d'ingénieur.

Néanmoins, voici une nouvelle direction que Dieu demandait Je l'ai incité à suivre ce qui était clair et convaincant. J'ai cherché des conseils et par la suite, une vision, une mission et Déclaration de valeurs pour ma vie. Par ailleurs, ma direction était conformément à l'organisation que j'intégrais. Avec cet ensemble dans cette direction, j'ai rejoint le personnel du Grand Mouvement de la Commission du Nigéria, également connu comme Croisade

**Un énoncé de mission clair aide les adeptes à se concentrer sur l'objectif principal. Cela permet aux employés d'une organisation de savoir quelles décisions et tâches correspondent le mieux à la mission de l'entreprise.**

Campus pour Christ International, en tant que adepte qui cherche à servir à la fois Dieu et humanité.

En regardant mon expériences dans mes organisation, ainsi que les différents rôles et mes responsabilités adopté au fil des années, j' je peux dire que j'ai été un adepte qui a également ont été équipés et Privilégié de diriger les autres.

L'un des rôles que j'ai occupés au fil des ans est celui de responsable régional. Directeur du Nord-Est et du Centre du Nigéria pour mon organisation - le Mouvement de la Grande Commission Nigéria.

Je rends compte au directeur national et aux autres responsables.

Vous devez me faire rapport. Ma structure hiérarchique est conçue de telle sorte que... qu'il y a des décisions que je peux prendre avant d'informer mon mes supérieurs, et il y a d'autres décisions que je ne peux pas prendre sans le consentement de mes supérieurs. Comme je travaille avec Je connais différentes personnes au sein de l'organisation, je sais que l'une d'entre elles Mon rôle est d'aider le personnel à comprendre et à suivre les directives. direction que l'organisation a définie. Dans le cadre de mon Soucieux d'être efficace, je me suis donné pour mission de veiller à ce que tous Le personnel qui travaille avec moi comprend et connaît le direction de l'organisation en récitant notre mission, notre vision et des déclarations de valeurs lors de chaque réunion. Je conseille également les inciter à toujours partager ces orientations et ces valeurs dans le cadre de leur menu, chaque fois qu'ils représentent le L'organisation. Ceci est fait pour accroître et renforcer l'organisation. sensibilisation, connaissances et confiance en soi du personnel qui sont l'image de l'organisation.

Dans la Bible, lorsque Moïse reçut les lois, il ordonna Les enfants d'Israël doivent méditer dessus jour et nuit. Cette phrase a trouvé un écho lorsque Josué a commencé à guider le peuple. (Josué 1:8). Étudier la Bible et d'autres livres sur J'ai découvert que les gens et leurs réussites ou leurs échecs étaient des personnes. l'importance de faire respecter et de renforcer les principes qui devrait guider la personne, le programme ou l'entreprise. Se répéter ces principes et ces valeurs aide à les amadouer dans sa psyché et, par inadvertance, dans son vie.

## Réflexions

1. La direction est déterminée en partie par la compréhension qu'un individu a de ce qu'il À quoi ressemblera votre destination ? En réfléchissant à l'endroit où vous souhaitez vous rendre. D'où viens-tu ? As-tu ce qu'il faut ? pour vous permettre d'atteindre votre prochaine destination ? \_\_\_\_\_
2. Définissez votre orientation personnelle en remontant la pente avec un énoncé de vision, de mission et de valeurs.

## CHAPITRE 3

# S.T.A.R.T

## (Commencer)

« *Une vie organisée ne doit pas craindre d'entreprendre un voyage.*  
» — *Lepan Tyoden (2023)*

**A**vant de rejoindre l'équipe de la Grande Commission Le mouvement, comme mentionné dans le chapitre précédent, je a été formé et a travaillé comme ingénieur.

Peu de temps après,

J'ai ressenti l'appel de Dieu dans ma vie, me poussant à laisser derrière moi mon passé Les activités professionnelles s'orientent vers le ministère. Choisir d'obéir à cela Suite à cet appel, j'ai rejoint l'équipe du Mouvement de la Grande Commission. Il m'est rapidement apparu clairement que la formation était un élément central. pilier de l'organisation. Suite à mon intérêt manifesté pourj'intégration à l'organisation, l'embauche et l'avancement J'ai gravi les échelons et j'ai été formé et équipé pour être

capable de répondre à mes exigences à chaque étape développement et progrès.

Commençant comme suiveur, il a évolué vers un poste de direction. Dans ces fonctions, j'ai personnellement expérimenté le leadership et Le cycle de dépendance dont il est question dans ce livre. J'ai suivi et dirigé tout en continuant à suivre personnellement, Les compétences professionnelles et spirituelles. La formation a été utile. me permettre de gérer ces rôles et responsabilités avec aisance et intentionnalité. La formation fait partie intégrante de l'apprentissage, et non pas de l'intentionnalité. Il faut savoir diriger, mais aussi suivre.

Le Mouvement de la Grande Commission ne fonctionne pas comme le Fonction publique nigériane. Bien que nous soyons encouragés à exceller et améliorer nos capacités, nous ne rivalisons pas pour des postes ou honneur, mais cherchons à nous améliorer afin d'honorer Dieu et son impact sur l'humanité. Ainsi, la réussite n'est pas recherchée. non pas comme un objectif à atteindre, mais plutôt comme une mesure de capacité à réaliser. Cela dit, il reste important que l'un reconnaisse la direction dans laquelle Dieu nous appelle, et Cherchez à suivre cette voie et à atteindre ces objectifs.

Vingt ans plus tard, ayant ressenti l'appel de Dieu sur ma vie, je me suis formé et j'ai atteint certains niveaux de Grâce à ma croissance et à mon succès, je peux aujourd'hui regarder en arrière et réaliser que... j'ai pu atteindre divers objectifs, ainsi que ceux-ci Des objectifs que je n'ai pas tout à fait atteints.

La capacité d'évaluer honnêtement Les succès et les échecs constituent une étape importante de la vie.jvoyage. Il est important de pouvoir, non seulement se remémorer évaluer ses progrès ou leur absence, mais aussi être capableSe projeter vers l'avenir afin de se fixer de nouveaux objectifs et d'explorer de nouvelles avenues.

**La capacité  
d'évaluer  
honnêtement  
ses succès et ses  
échecs est une  
étape  
importante du  
parcours de  
vie.**

Un de mes premiers rôles dans  
G.C.M. était un campus  
Réalisateur. Au fil du temps,  
transition vers différents  
rôles - Campus régional  
Directeur national  
Directeur de la formation, Ouest  
Un Directeur de la formation à la peur,  
Directeur régional,  
Directeur, Leadership  
Développement et humain  
Ressource. Je suis actuellement  
le coordonnateur national  
pour l'impact des leaders et

Fondation internationale pour le leadership. Chacun de ces rôles  
Quelqu'un les occupait avant qu'ils ne deviennent les miens. À mon  
tour. Lorsque ces responsabilités m'ont été confiées, je et les a  
également transmis à d'autres. Ce cycle se poursuit. tout au long de la  
vie, dans tous les contextes et à toutes les capacités.

Un bon leader prépare sa transition - qui est-il ? transitions vers, comment sa transition se déroulera en douceur, et son impact sur la prochaine génération. Ce sont facteurs importants auxquels tout bon leader doit se préparer et œuvrer en ce sens. De même, un bon père prépare son enfant. des enfants pour prendre sa relève lorsqu'ils atteindront l'âge adulte, et non pas nécessairement sur le plan professionnel, mais aussi en ce qui concerne leur caractère, leur comportement, et quant à l'impact qu'ils devraient chercher à avoir sur le monde. La transition est une composante incontournable de la vie, et elle doit donc l'être aussi. J'étais préparée à cela. Dans ma vie, j'ai dû faire face à des transitions. à de nombreuses reprises, que ce soit en confiant des responsabilités à d'autres, ou se voir confier des responsabilités par d'autres.

Dans le récit ci-dessus, on peut facilement constater qu'il y a les différentes étapes que l'on traverse dans son parcours vers accomplissement du destin. Ce sont aussi d'importants obstacles. dans l'équipement de tout disciple qui aspire à devenir un Un leader compétent et efficace. Ces étapes peuvent être interrompues. décomposé en les points suivants :

- Détection
- Entraînement
- Réussite
- Réalisation et
- Transition

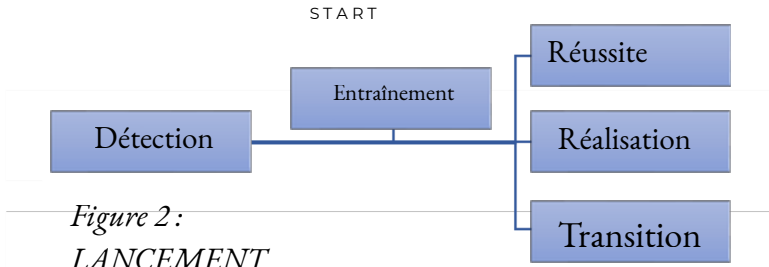


Figure 2:  
LANCEMENT

Ces étapes peuvent être facilement mémorisées grâce à l'acronyme COMMENCER. START

Examinons ces points stratégiques, qui idéalement devraient être présent dans le parcours de développement de chaque enfant individuel.

### Le point de détection (The Sensing Point)

L'histoire des personnes qui réussissent, tant dans la Bible que dans le monde contemporain, commence par un sens aigu de leur vocation, qui les guide vers leurs objectifs. Ce déclic pourrait être décrit comme une vision spontanée, imprévue, qui se manifeste sans que celui qui la perçoit ne l'ait anticipée ni même préparée. En parcourant les Écritures, on constate que tous les disciples qui ont marqué l'histoire possédaient un déclic unique. Examinons-en quelques exemples :

Abraham, issu d'un milieu modeste de sa ville natale de Haran, a vu sa capacité à percevoir la voix de Dieu l'entraîner sur un chemin qui allait transformer non seulement sa vie, mais aussi celle de toute l'humanité. Cet appel l'a conduit vers une vocation plus grande et plus élevée que tout ce qu'il aurait pu imaginer ou prévoir par ses seules facultés.

Tout au long de sa vie, il a été appelé à voir au-delà du visible, à entendre au-delà de l'audible et à croire au-delà du concret. Sa capacité à entendre et à répondre à la voix de Dieu pourrait être considérée comme son don de discernement.

Joseph, fils de Jacob, nous est présenté dans **Genèse 37** Joseph percevait le destin à travers ses rêves. Non seulement il les comprenait, mais il en saisissait aussi le message. Cette intuition lui offrit un aperçu du dessein ultime que Dieu avait pour sa vie. Il ne lui révéla cependant pas la difficulté du chemin à parcourir. Son intuition le mena sur une voie qui allait façonner non seulement sa vie, mais aussi l'histoire de toute la nation d'Israël. Grâce à ses rêves, il découvrit la direction que Dieu lui indiquait et, parce qu'il s'agissait d'un appel divin, les difficultés rencontrées ne le décourageèrent ni ne le détruisirent.

**Luc 8:43-48** nous présente une femme qui pressentait que si elle pouvait toucher le bord du vêtement de Jésus, elle serait guérie de son infirmité. Elle est surtout connue sous le nom de « La femme qui a des saignements. » Ce qu'elle pressentait devint réalité, car elle poursuivit cette intuition avec foi. Son intuition était probablement née des récits qu'elle avait entendus au sujet de Jésus. Cependant, elle n'avait jamais entendu parler de quelqu'un tendant la main vers le haut de son vêtement. Son intuition fit naître en elle la foi, qui la mena finalement à recevoir son miracle.

Une intuition ne conduit pas nécessairement toujours à un résultat positif, tel qu'on le perçoit.

L'apôtre Paul, dans **Actes 20:22-24** Il avait la sensation, par le Saint-Esprit, que des chaînes et des tribulations l'attendraient dans chaque ville, mais il affirmait que rien de tout cela ne l'ébranlait.

Lorsqu'un croyant ressent un appel dans sa vie – difficile ou facile, dangereux ou sûr –, il reçoit la grâce d'accomplir sa mission. Il est important de préciser que toute intuition ne vient pas de Dieu. D'où la nécessité du discernement.

Dans notre monde contemporain, **Bill Bright** Le fondateur de Campus pour Christ a ressenti un appel de Dieu à changer le monde pour le Christ. Il a organisé le reste de sa vie autour de cet appel et a travaillé sans relâche pour accompagner et recruter des étudiants du monde entier afin qu'ils contribuent à ce changement.

Il est important que celui qui aspire à devenir un leader ressente fermement, de la part du Saint-Esprit, la direction que doit prendre sa vie. Ce devrait être la première étape dans la réalisation de sa vocation.

### **Le point d'entraînement(The Training Point )**

La formation est un aspect de la vie dont on ne se lasse jamais. C'est un processus qui permet de se découvrir et de maîtriser les fondamentaux de son métier ou de sa vocation. La formation nous aide à remettre en question nos certitudes et à les enrichir grâce aux connaissances et à l'expérience d'autrui. On retrouve ces principes de formation à l'œuvre dans les Écritures.

Abraham forma les hommes de sa maison pour en faire une armée de combat (**Genèse 14:14**).

Gédéon forma les hommes d'Israël pour en faire une armée intrépide.

Élie forma Élisée pour qu'il devienne un prophète intrépide, défendant les principes divins contre vents et marées.

Éli forma Samuel dès son plus jeune âge pour qu'il dirige Israël.

Jésus a formé ses disciples jusqu'à ce qu'ils deviennent des hommes capables de défendre la vérité et d'amener les autres à cette vérité.

Dans notre monde moderne, la formation est une composante essentielle et permanente de notre existence. Nous n'en sommes jamais trop vieux. Il est donc impératif de l'intégrer et de nous permettre de grandir, d'apprendre et de nous développer grâce à elle. La formation aide celui qui suit à identifier son propre style de leadership et à renforcer ses compétences pratiques en la matière. Un leader non formé se révélera très vite inepte, voire incompetent, ou du moins, limité dans sa capacité à former et à encadrer ceux qui le suivent. La Bible dit qu'aucune discipline ne paraît agréable sur le moment, mais plutôt pénible. Plus tard, cependant, elle produit un fruit de justice et de paix pour ceux qui ont été formés par elle. **Hébreux 12:11.**

La formation n'est pas une entreprise facile à entreprendre ni à adopter, mais ses bénéfices sont durables. Celui qui aspire à devenir un leader doit être prêt à être formé.

### **Le point d'accomplissement (The Attainment Point)**

L'étape de réalisation n'est peut-être pas le point culminant de l'objectif, mais elle permet de constater les progrès accomplis.

La réalisation de ses objectifs et les buts qu'elle atteint suscitent l'espoir pour l'avenir et la motivation de toujours aspirer à de plus grandes ambitions.

**La réalisation  
d'un objectif  
engendre le  
désir et la  
motivation  
d'atteindre des  
objectifs plus  
ambitieux et plus  
élevés.**

**Libby Sartain et**

**Martha Finney**, les auteurs de HR du Cœur, déclare que "*tous les jours vous verrez les résultats directs*

*de vision, de créativité et de patience.*"

Pour le suiveur qui aspire à diriger, la capacité de percevoir la réalisation stratégique et systématique de Ses objectifs peuvent constituer une puissante source de motivation.

La réalisation d'un objectif engendre le désir et l'énergie nécessaires pour atteindre des objectifs toujours plus ambitieux. Ses objectifs peuvent constituer une puissante source de motivation.

La réalisation d'un objectif engendre le désir et l'énergie nécessaires pour atteindre des objectifs toujours plus ambitieux. Le roi Salomon désirait et recherchait la sagesse. Avec l'aide de Dieu, il parvint à atteindre cet objectif et fut reconnu comme l'homme le plus sage du monde.

Les apôtres Paul et Pierre reçurent la mission d'annoncer l'Évangile aux Juifs et aux non-Juifs, respectivement. Ils atteignirent tous deux leur but et, de ce fait, l'Évangile se répandit largement, jetant les bases de l'exploration, du développement et du progrès à travers le monde.

Paul, cependant, a très judicieusement déclaré dans

**Philippiens 3:12-14,**

Malgré ses accomplissements, il ne se considérait pas comme ayant atteint la perfection. C'est pourquoi il persévérait vers le but que Dieu lui avait fixé. De même, le disciple qui aspire à guider doit être capable d'évaluer ses progrès, sans pour autant s'en reposer sur ses lauriers, mais en s'efforçant d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.

**Le point de réalisation(The Realizing Point )**

La réalisation d'un objectif, après l'avoir rêvé, préparé et poursuivi avec acharnement, procure une satisfaction incomparable. Ce point est crucial car il est possible de rêver, de se fixer un but, de travailler à sa réalisation et de ne pas y parvenir, ou de ne pas se rendre compte de son accomplissement. Poursuivre sans cesse ses efforts ni constater ses réussites peut engendrer fatigue et découragement. En tant que suiveur apprenant à diriger, il est essentiel de suivre ses efforts et ses accomplissements. C'est ainsi que naîtra un sentiment d'épanouissement.

Pour réaliser un rêve, il faut comprendre profondément les raisons qui ont motivé ce voyage. Surtout, il est essentiel de savoir reconnaître le moment où il s'achève. Celui qui comprend cela restera sur une trajectoire ascendante et continue.

## **Le point de transition**

Le point de transition n'est jamais une notion facile ou agréable à envisager. Néanmoins, il s'agit d'une étape importante et stratégique du développement.

et l'évolution des deux  
suiveurs et dirigeants.

Chaque transition doit  
être un processus délibéré  
qui implique le mentorat  
pour le succès, la continuité  
et l'impact.

Nous pouvons à nouveau tirer  
des leçons des personnages bibliques  
dont l'exemple a tracé la voie pour  
ceux d'entre nous qui les ont suivis.

\*La transition intervient après le  
mentorat. On le constate dans la  
vie de Moïse qui a été le mentor  
de Josué pendant de nombreuses  
années, avant de

lui remettre les rênes du pouvoir.

Le roi David choisit son successeur et prépara sa transition vers  
Salomon. Il laissa des instructions et des ressources.

**Un bon leader  
prépare sa  
transition : à  
qui il passera le  
relais, comment  
la transition se  
déroulera en  
douceur et sans  
encombre, et  
quel sera son  
impact sur la  
génération  
suivante.**

pour permettre à Salomon de poursuivre l'œuvre qu'il avait commencée pour Dieu et pour la nation d'Israël.

Timothée fut un autre exemple de transition réussie. Sa foi était reconnue comme un fruit direct de la foi de sa mère, Eunice, et de sa grand-mère, Loïs, comme en témoignent les écrits suivants : **2 Timothée 1:5** Il s'était révélé un fidèle intendant de la foi qui lui avait été transmise, ce qui permit à Paul de lui confier son ministère, comme cela est relaté dans **2 Timothée 2:2**.

La période de transition est une étape cruciale et nécessaire à la pérennité d'une vocation. Un leader sans plan de transition est un leader qui échoue. L'exemple du fondateur de mon organisation illustre parfaitement une transition réussie.

**Dr Bill Bright** Bien qu'il eût des enfants à qui il aurait facilement pu confier les rênes, il choisit comme protégé un homme avec lequel il avait travaillé pendant plus de trente ans. Cette décision judicieuse a permis la croissance et l'expansion continues de l'organisation. Au lieu de choisir sa transition selon un sentiment personnel, il a choisi de passer le relais à un homme qu'il avait préparé et accompagné pour assumer cette fonction.

Ce principe s'applique aussi bien aux relations personnelles que professionnelles. Un bon père doit préparer sa transition en formant ses enfants à prendre le relais et à poursuivre son œuvre. Jésus lui-même a préparé ses disciples à sa propre disparition, les outillant pour assurer eux aussi cette transition.

Ils ont su tirer profit des leçons qu'il leur avait enseignées et les transmettre aux générations futures.

La transition survient inévitablement, que nous y soyons préparés ou non. Par exemple, dans la plupart des démocraties, elle a lieu tous les quatre ans. Certaines transitions surviennent suite à un décès soudain. Il est essentiel de bien préparer une transition en amont pour qu'elle puisse se dérouler harmonieusement, avec succès et efficacité.

La transition contribue à souligner l'idée que rien n'est permanent dans la vie. Un rêve sans plan de transition finira par mourir, aussi géniale qu'ait pu être l'idée de départ.

Ces principes – Perception, Formation, Acquisition, Réalisation et Transition – aideront chaque suiveur dans son parcours pour devenir un leader.

Pour devenir un leader/suiveur performant et efficace, d'autres qualités et traits de caractère doivent être délibérément cultivés et développés. Nous commencerons à en examiner certains dans les chapitres suivants.

## **Réflexions**

1. Chacun a un point de départ qui est défini par les perspectives et les défis auxquels ils ont été confrontés dans la vie. Dessinez le parcours de votre vie jusqu'à présent en utilisant le Utilisez l'acronyme START et identifiez clairement les différentes parties. les étapes qui vous ont amené jusqu'ici.

2. Comment pouvez-vous vous préparer à la prochaine phase de votre vie en tirant parti des connaissances acquises dans ce chapitre ?
3. Planifiez-vous intentionnellement vos transitions de vie ? Développez des stratégies pour vos transitions personnelles, professionnelles et spirituelles.

## CHAPITRE 4

# FIABILITÉ

« *Suivre est un choix. Quiconque décide de suivre a le pouvoir de faire ou de défaire le processus.* » — *Lepan Tyoden (2015)*

**C**'était une époque différente, un lieu distinct, une culture autre.  
Douze hommes furent assignés à une mission :

- 
- Allez en territoire ennemi.
  - Reconnaître le terrain.
- 
- Repérez les points faibles.
  - Observer les compétences militaires.
  - Prenez note des mesures de sécurité.
  - Veuillez remettre un rapport détaillé.

Ils devaient accomplir tout cela dans un délai précis - 40 jours, sans être capturé ni tué. C'était le règne de Moïse mandat donné aux 12 espions qu'il a envoyés, tel que consigné dans le livre des Nombres. Moïse chargea ces hommes de voir ce que le pays était-il à quoi ressemblait-il ? Les gens étaient-ils forts ou faibles, peu nombreux ou Beaucoup ? La terre sur laquelle ils vivaient était-elle bonne ou mauvaise ? La ville Y avait-il des murs ou non ? Le sol était-il riche ou pauvre ? Avaient-ils Des arbres ou pas ? Ils devaient également rapporter des échantillons de fruits disponibles. Moïse, connaissant le danger de cela l'expédition les a encouragés à être courageux.

Les 12 espions se sont révélés fiables dans leur mission. qui leur avait été confiée. Ils ont exécuté chaque point de la tâche. le mandat qui leur avait été donné à la lettre. Tandis que leur conclusions sur la prochaine étape à suivre Bien que leurs — opinions aient divergé, ils se sont néanmoins révélés fiables sur le plan principal. tâche qui leur a été confiée.

La valeur intrinsèque de chaque être humain est d'affirmer sa relation aux autres êtres humains et à leur Créateur. Le commencement de la création montre que le dessein de Dieu pour L'homme, en étant créé, était destiné à la relation. De ce fait, l'homme est programmé pour... dépendre des autres en vertu de leur position,

relation ou responsabilité. Toutes les relations humaines sont Symbiotique par nature. Tout est fait et réalisé avec l'aide des autres. Cela se manifeste également dans la coopération. de la Divinité.

Le dictionnaire Merriam-Webster définit la fiabilité comme la capacité d'être digne de confiance ou sur qui l'on peut compter. Divers des synonymes viennent à l'esprit quand on pense « Fiabilité ». Parmi ces qualités, on trouve : la responsabilité, Fiabilité, crédibilité, honnêteté, efficacité, Fidélité, fiabilité et confiance. Toutes ces qualités peuvent être incarné par le concept de fiabilité. Un suiveur qui voudrait diriger doit

faire ses preuves  
fiable, dans un tel  
voie comme englobe  
ces caractéristiques.

Avoir une équipe de  
Des personnes fiables aident  
une organisation ou  
Les affaires se déroulent  
sans problème, et veille à ce que  
les tâches sont vus à travers  
achèvement. Une employé  
dont le patron peut compter sur,  
n'est pas uniquement bénéfique

pour le une entreprise, mais possède également une plus grande probabilité de croissance et d'avancement professionnel, ce qui, à terme, garantira la sécurité de l'emploi.

**Disposer d'une  
équipe de  
personnes  
fiables  
contribue au  
bon  
fonctionnement  
d'une  
organisation ou  
d'une entreprise  
et garantit que  
les tâches sont  
menées à terme.**

**Steven Covey** nous a introduit au concept de compte bancaire émotionnel dans son livre « Les sept habitudes de HDes personnes très efficaces. » Il faisait référence à une banque émotionnelle compte comme un compte de confiance, plutôt que comme de l'argent.

Les collaborateurs qui réussissent sont ceux qui, au fil des années, ont gagné la confiance et le respect de leurs supérieurs, renforçant ainsi leur capital affectif. Ce capital est également accru par le temps investi dans la vie et les priorités de leurs supérieurs.

Une observation intéressante se dégage lorsqu'on considère le concept de fiabilité : son contraire. La fiabilité peut aussi avoir un aspect négatif, autrement dit, le manque de fiabilité. On peut être sûr qu'une personne est incompétente, inefficace et peu fiable. Il est important de savoir reconnaître ce genre de personnes dans son entourage.

De plus, une personne peut être fiable dans un contexte et moins dans un autre. S'il est important pour les responsables de savoir identifier et catégoriser ces collaborateurs, il est tout aussi important pour le collaborateur qui aspire à diriger de reconnaître en lui-même ses points forts et ses points faibles, et ceux où il serait plus judicieux de déléguer ou de confier certaines tâches à des personnes plus compétentes. On parle souvent de forces et de faiblesses.

La fiabilité est très souvent liée et associée aux points forts d'un individu.

Comme mentionné précédemment, il y a de nombreuses années, j'ai travaillé comme directeur d'usine dans une petite entreprise métallurgique de Kano, une grande ville du nord du Nigéria. Mes responsabilités comprenaient la gestion quotidienne de l'entreprise, ainsi que la direction et la coordination de l'ensemble du personnel sous ma responsabilité. Ce personnel comprenait le chef de four, l'ouvrier de l'atelier de moulage, les chefs de service et les autres ouvriers de la fonderie. Parallèlement, mon supérieur comptait sur moi non seulement pour assumer mes responsabilités, mais aussi pour le remplacer en son absence. La fonderie fonctionnait selon une sorte de relation symbiotique entre les employés, fondée sur la fiabilité de chaque service. La production n'était possible que lorsque chaque service avait fait preuve de fiabilité dans l'exécution de ses tâches et responsabilités.

Comme nous l'avons déjà constaté, un bon collaborateur se construit, il ne naît pas bon collaborateur. La fiabilité est l'une des qualités qu'il doit développer pour réussir.

Examinons quatre éléments qui peuvent l'aider à cet égard :

1. Confrontation avec soi-même
2. L'autodiscipline
3. Le renoncement à soi-même
4. Confiance en soi

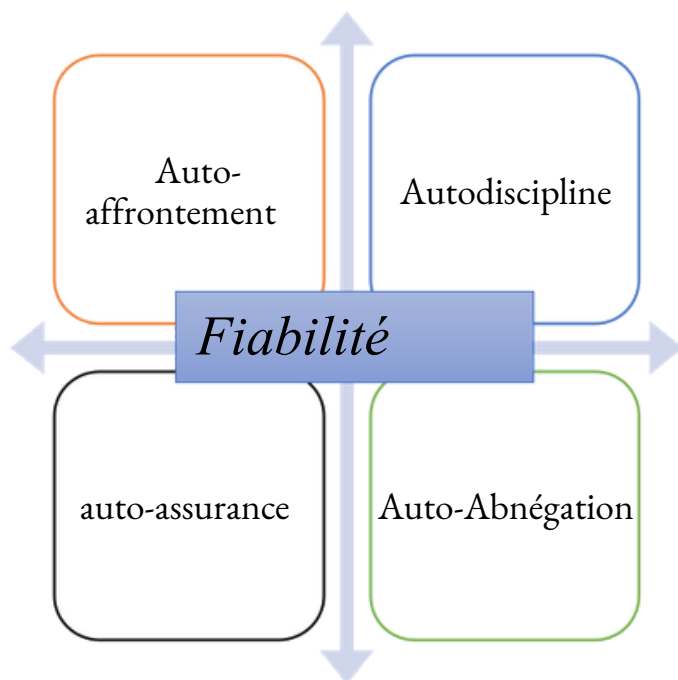


Figure 3 : Composants de fiabilité

## 1. Confrontation avec soi-même

L'introspection consiste à évaluer honnêtement ses propres capacités, forces et faiblesses. Une évaluation honnête de soi-même permet de renforcer la confiance en soi, favorisant ainsi la croissance, le développement et l'acquisition d'expertise. Ces atouts font de soi un atout plus fiable.

Un exemple frappant d'introspection se trouve dans l'histoire de Gédéon, relatée dans le livre des Juges, chapitre 6. Un ange de Dieu apparut à Gédéon et le qualifia de vaillant guerrier. Gédéon répondit honnêtement que non seulement son clan – celui de Manassé – était le plus faible de sa tribu, mais qu'il était aussi le plus humble de la maison de son père (verset 15). Sa capacité à se confronter honnêtement à lui-même et à reconnaître ses faiblesses fit de lui un instrument que Dieu put façonner, faire grandir et utiliser. Seule la capacité de s'évaluer et de se confronter honnêtement à soi-même permet de reconnaître ses forces – de les exploiter – et de travailler sur ses faiblesses – développant ainsi ses compétences. Ce processus constitue une première étape essentielle pour former un disciple fidèle.

Dans la vie de David, roi d'Israël, nous voyons un exemple d'autonomie. Une confrontation née d'une position de force. Dans 1 Samuel 17, David est confronté à la réalité du défi que représente Goliath, l'adversaire d'Israël. Sans peur ni orgueil, il adresse ces paroles au roi Saül :

*« Ton serviteur a tué le lion et l'ours ; et ce Philistin incirconcis sera comme l'un d'eux, puisqu'il a défié les armées du Dieu vivant. »*

De plus, David a ajouté :

*« L'Éternel qui m'a délivré de la patte du lion, de la patte de l'ours, me délivrera aussi de la main de ce Philistin. »*

»(1 Samuel 17: 36-37)

Cette auto-évaluation de David n'était ni orgueilleuse ni préconçue, car elle reposait sur deux principes.

- i. Sa confiance et sa dépendance envers Dieu
- ii. Expériences antérieures avec le lion et l'ours

Ces facteurs l'ont aidé.

pour faire face au courant  
situation d'un point de vue  
de force. Son soi

L'évaluation s'est avérée correcte.

car il était seul

capable de terrasser Goliath.

Il s'est avéré fiable dans

cette situation. En fin de compte,

la fiabilité

Dieu aide à

confronter honnêtement et

s'auto-évaluer; ainsi

construire son

fiabilité.

**En fin de  
compte, la  
confiance en  
Dieu permet de  
se confronter et  
de s'évaluer  
honnêtement,  
renforçant  
ainsi sa propre  
fiabilité.**

## 2. L'autodiscipline

John Maxwell aurait déclaré que la motivation devient Tu avances, mais la discipline te permet de progresser. La capacité de S'entraîner et se discipliner est une autre étape essentielle. se constituer un adepte fiable. C'est une chose d'être

discipliné par d'autres, c'est complètement différent de se discipliner.

Dans le contexte de la fiabilité, l'autodiscipline ne impliquent l'autonomie, même si l'on peut parfois avoir compter sur soi-même. L'autodiscipline désigne ici la capacité développer ses capacités, s'autocensurer, contrôler ses tendances, inclinations et appétits, dans le but de Se construire une personne meilleure, plus forte et plus fiable.

Bien que l'autodiscipline contribue à l'établissement de relations - Tant sur le plan personnel que professionnel, je crois fermement que personne ne peut prétendre à la liberté. On tire davantage de bénéfices de l'autodiscipline que de la discipline. la personne elle-même. Pour former un collaborateur équilibré et équilibré, l'autodiscipline peut et doit être développée. internement et externement. Un suiveur bien discipliné est sur un chemin sûr vers le leadership, s'il s'engage continuellement envers lui-même La discipline. La discipline n'est ni facile ni agréable, car elle est clairement indiqué dans **Hébreux 12:11**:

*« Aucune discipline ne paraît agréable sur le moment, mais elle est douloureuse. »* Mais, par la suite, elle produit une moisson de justice etp*« La paix pour ceux qui ont été formés par elle. »*

Les fruits de la discipline sont toujours précieux. la difficulté du processus. Le suiveur fiable doit se souvenir de cela et se soumettre à une vie disciplinée la vie. En plus de développer l'autodiscipline, les priorités Il faut les remettre dans le bon ordre. Dieu doit être remis à sa place.

place et priorité appropriées par rapport à lesquelles toutes les autres disciplines couler.

Bien qu'il nous incombe de travailler sur notre autodiscipline, il est également judicieux de solliciter l'avis des autres, car ils nous aident à identifier nos angles morts.

### 3. L'abnégation

L'abnégation est un aspect de l'autodiscipline. Elle est cependant suffisamment importante pour mériter une mention particulière. L'abnégation consiste à mettre de côté ses propres intérêts et besoins pour atteindre un objectif supérieur. La fiabilité peut, d'une certaine manière, être perçue comme la mise de côté de ses propres objectifs et idées au profit de la vision d'autrui. Être fiable signifie être disposé à mettre ses compétences et ses aptitudes au service de la réussite des objectifs d'autrui. En ce sens, l'abnégation est une pierre angulaire pour devenir un collaborateur fiable.

Matthieu 16:24 appuient ce point :

« Alors Jésus dit à ses disciples : Si quelqu'un veut me suivre, qu'il renonce à lui-même... »

Jésus, notre exemple parfait, a appelé ses disciples à renoncer à eux-mêmes. Un disciple fidèle doit être prêt à mettre de côté ses propres intérêts au profit des idées, des objectifs et des intérêts de son guide. Le moment viendra où il pourra et devra donner libre cours à ses propres rêves et aspirations. Cependant, tant qu'il est sous l'autorité de Jésus, il doit se soumettre à son guide.

Pour un autre, sa capacité à se renier sera un atout et non un défaut.

**Bill Bright**, précédemment

fondateur mentionné de

Campus pour Christ,

ayant signé un contrat

avec Dieu pour être serviteur,

déterminé à n'être rien,

et ne rien posséder en propre

L'enrichissement.

Tout ce qu'il a fait,

Tout ce qu'il possédait,

tout ce qu'il utilisait, c'était

approuvé le travail de

Dieu. Par conséquent, il est mort.

ne rien posséder et être

Aux yeux de personne au monde.

Dans sa volonté de nier

lui-même cependant, son nom,

L'institution qu'il a bâtie et les vies qu'il a marquées et continue de marquer ont largement surpassé et perduré au-delà de toute ambition personnelle qu'il aurait pu rechercher. Il s'est révélé un fidèle disciple de Dieu et un atout précieux pour son royaume. Il existe en effet un puissant principe de croissance, inhérent au renoncement à soi-même pour le bien d'autrui.

#### **4. Assurance personnelle**

L'assurance naît du processus de confrontation avec soi-même, d'autodiscipline et d'abnégation. C'est le point essentiel. une personne parvient, lorsqu'elle a une compréhension ferme de qui elle est, à comprendre pourquoi

**Être fiable  
signifie être  
disposé à mettre  
ses compétences  
et ses aptitudes  
au service de la  
réussite des  
objectifs  
d'autrui.**

Il est ce qu'il est et ce qu'il apporte. Un tel suiveur devient un homme de conviction et de confiance. Il est assuré dans son rôle de suiveur, mais à ce stade, il est aussi Il a suffisamment confiance en lui pour diriger les autres. Il se connaît lui-même, il sait ses forces et ses faiblesses, connaît sa vocation et est dans Il poursuit son avenir. Il n'est pas intimidé par les autres. leurs propres parcours, mais se concentre sur sa voie et dans Il poursuit son but. Son objectif est fixé, son regard est déterminé et Son parcours est clair.

On trouve de nombreux exemples d'assurance dans tout le texte. Les Écritures. C'étaient des hommes et des femmes qui en étaient sûrs. leur objectif, se sont soumis au processus et ont finalement atteint leurs objectifs. Nous le constatons dans la vie. d'Abraham, Joseph, Moïse, Débora, Esther, Daniel, le Les garçons hébreux, les disciples et l'apôtre Paul, juste pour Citons-en quelques-uns.

Avoir confiance en soi n'est pas un signe d'orgueil, mais de... Reconnaissance du processus. Un suiveur sûr de lui. s'est laissé former, humilier et équiper. Son assurance est désormais en mesure de porter des fruits qui seront inévitablement, il passera du statut de personne fiable à celui de personne de confiance. un disciple, à un leader fiable.

La fiabilité est une qualité précieuse dans toute relation ou environnement de travail. Des employés fiables créent un environnement de travail. Un environnement qui fonctionne sans accroc et améliore l'efficacité. La compétence et la productivité sont un résultat naturel de leur présence dans une relation, une entreprise ou un projet.

Les suiveurs fiables sont capable de compenser le lacunes ou points faibles dans leur Capacité du leader à diriger. Tout leader a besoin de suiveurs il peut compter sur eux capacité, alors qu'il doit se montrer fiable dans son capacité. La question de fiabilité à nouveau renforce le leadership/suivage boucle. Chacun dépend de l'autre et chacun en tire profit. de l'autre dans leurs diverses capacités. Construire un Devenir un suiveur fiable n'est ni rapide ni facile. toutefois un processus qui en vaut la peine pour tout aspirant sérieux chef.

**Un adepte sûr  
de lui s'est  
laissé former,  
humilier et  
équipé.**

## Refléxions

1. On ne naît pas bon collaborateur, on le devient. Pourriez-vous faire partie de ceux qui sont récompensés non pas pour leurs compétences ou leurs relations, mais parce que les autres vous ont reconnu comme une personne fiable ?
2. Vous connaissez-vous vraiment bien ? Avez-vous le courage de vous confronter à vous-même, de développer la confiance nécessaire pour transformer votre vie familiale ou professionnelle ? Saurez-vous affronter vos peurs face à des défis de taille ?

3. L'assurance en soi découle en partie de la connaissance de son sujet, de son environnement et des personnes avec lesquelles on interagit quotidiennement. Quel est votre niveau de confiance sur une échelle de 1 à 10 (1 étant le moins confiant et 10 le plus confiant) ?

4. Quelles mesures pouvez-vous prendre pour passer d'un niveau de confiance minimal à un niveau de confiance maximal ?

## CHAPITRE 5

# DEVOIR

*« La récompense de l'accomplissement de son devoir est le pouvoir d'en réaliser un autre. » — Rabi Ben Azai*

**C**elui qui aspire à diriger doit avoir un sens aigu du devoir.  
Mais qu'est-ce que le devoir ?

Dictionary.com définit le devoir comme quelque chose qui

On est tenu de le faire par obligation morale ou légale.

L'adjectif correspondant au nom « devoir » est « consciencieux ».  
Être consciencieux, c'est faire preuve de sens du devoir. Cela implique une personne altruiste et responsable.

On ne naît pas disciple, on le devient. Le sens du devoir s'acquiert par l'éducation et la discipline. Il est le fruit d'une vie passée à se soumettre à l'enseignement et à la formation.

Le devoir naît du sens des responsabilités. Un autre aspect intéressant de cette notion est sa réciprocité : elle s'exerce dans les deux sens. Lorsqu'une personne a un devoir envers autrui, on attend d'elle une réciprocité. Par exemple, si l'État a un devoir envers ses citoyens, les citoyens ont également un devoir envers leur État. De même, si les parents ont un devoir envers leurs enfants, ces derniers doivent s'acquitter de leurs devoirs respectifs. Ainsi, le subordonné qui aspire à diriger doit éprouver un sens du devoir envers son chef, sens qui découle souvent de l'exemple que ce dernier donne de son devoir envers ses subordonnés.

L'enfant apprend d'abord le sens du devoir à la maison. Il l'apprend en obéissant aux instructions de ses parents. Un enfant bien élevé comprend vite que l'obéissance est non négociable. On lui confie des tâches et des corvées à accomplir dans un délai imparti et selon des consignes précises. Ces tâches doivent être adaptées à son âge et leur complexité doit être progressive. Sans le savoir, l'enfant est ainsi éduqué au sens du devoir. Si l'enfant se montre rebelle et que les parents se montrent permissifs, cet apprentissage nécessaire est interrompu. En revanche, lorsqu'il est réussi, il pose les premiers fondements d'une vie responsable et compétente, autrement dit, d'une vie empreinte de sens du devoir.

Une autre caractéristique d'un  
 une personne consciencieuse,  
 c'est lui. Il a une motivation.  
 Sa motivation intérieure  
 le pousse à accomplir son  
 devoir dans son  
 environnement de travail. Il est  
 déterminé contre toute attente  
 réussir les tâches à  
 qu'il a été  
 attribué. La combinaison  
 de dynamisme et de détermination  
 former une puissante  
 contrainte chez le suiveur  
 qui prendrait la tête.  
 Un homme consciencieux

**De même, le  
 subordonné  
 qui aspire à  
 diriger doit  
 avoir un sens  
 du devoir  
 envers son  
 chef, sens qui  
 découle très  
 souvent de  
 l'exemple de  
 devoir que ce  
 dernier donne  
 envers ses  
 subordonnés.**

cette personne est consciencieuse,  
 qu'il est remarqué, reconnu ou apprécié.  
 Il est poussés par des impulsions qui transcendent son propre  
 personnel gratification.  
 Lorsqu'une personne consciencieuse a une mission claire à  
 accomplir, elle devient une force irrésistible. Elle est travailleuse,  
 dévouée et méticuleuse. Elle veille à ce que les choses soient faites  
 au bon moment, de la bonne manière et dans le but recherché.  
 Lorsque les choses ne se déroulent pas comme prévu, comme cela  
 arrive parfois, une personne consciencieuse n'esquive pas ses  
 responsabilités. Elle prend les choses en main et cherche des  
 solutions pour rectifier la situation. Pour elle, le devoir est un  
 service.

Les Lévites, mentionnés dans le livre de l'Exode dans la Bible, étaient appelés à servir Dieu et le peuple. Ils offraient des sacrifices à Dieu au nom du peuple et lui enseignaient ses lois et ses principes. La nature de leur vocation impliquait un devoir de dévotion. Ils devaient accomplir leur mission selon des règles et des procédures précises. Ils ne pouvaient agir à leur guise et devaient suivre scrupuleusement les instructions données par Dieu par l'intermédiaire de Moïse.

Il leur était demandé de suivre scrupuleusement les instructions de Dieu, les règles et les préceptes qu'il avait édictés. En effet, lorsqu'ils y manquaient, le peuple s'égarait lui aussi. Ils n'étaient pas seulement prêtres, potiers, musiciens et assistants des prêtres, mais aussi des modèles pour le peuple. Le devoir qu'ils accomplissaient envers Dieu était réciproque : Dieu s'était engagé à prendre soin d'eux et de leurs familles. Dans cette relation, nous voyons clairement la nature réciproque du devoir.

Bien que la notion de devoir soit puissante et positive, elle peut être pervertie. On peut se montrer dévoué à de mauvaises causes. Les exemples abondent de fidèles qui, par leur dévouement à un dirigeant despotique, ont entraîné la destruction de nombreuses vies et de communautés. Examinons quelques-uns de ces exemples. Un exemple extrême, mais très pertinent, est celui de l'Holocauste – le génocide d'environ six millions de Juifs et de millions d'autres victimes. De nombreux articles expliquent pourquoi le peuple allemand a suivi aveuglément Hitler

en tuant des millions de personnes.

Quelles qu'en soient les raisons, que ce soit son éloquence ou son charisme, il a su vendre un rêve à des millions de personnes a fini par devenir un cauchemar. Toute une série de des hommes par ailleurs normaux et

Les femmes étaient amenées à croire et des actions qui continuent de stupéfier l'esprit.

Il a construit une armée qui s'est avéré dévoué à son idéologies démoniaques, aux point de perpétrer un génocide.

Un exemple plus récent a été rapporté par la BBC le 10ème en mai 2023, où il a été enregistré qu'un chef de secte,

**Paul McKenzie** Il ordonna à ses disciples de se laisser mourir de faim. Environ 303 personnes périrent ainsi. Ses disciples restèrent fidèles jusqu'à la mort.

**Lorsque les choses ne se déroulent pas comme elles le font parfois, une personne consciencieuse n'esquive pas ses responsabilités.**

Bien souvent, les enjeux ne sont pas si importants. Néanmoins, le principe demeure : celui qui aspire à diriger doit faire preuve de discernement quant au type de leader qu'il choisit de suivre, et se doit d'être fidèle à ce type de leader.

Le simple fait d'être tenu par son devoir est insuffisant et peut s'avérer dangereux. Pour être un bon leader, un subordonné doit également être observateur, perspicace et sélectif dans le choix de son chef.

dont il choisit de suivre l'exemple. Cela peut sembler quelque peu contraire au principe du devoir, tel qu'évoqué précédemment, mais il incombe néanmoins à celui qui suit de choisir qui suivre.

Il doit évaluer avec soin ses supérieurs et ne prendre pour modèles que ceux qui sont véritablement dignes d'admiration. La loyauté envers une mauvaise cause ou un dirigeant égaré mènera inévitablement à des conséquences néfastes, et il est souvent plus difficile qu'on ne le pense de revenir sur de tels choix. C'est pourquoi il est essentiel qu'un disciple consciencieux choisisse avec discernement qui imiter. Bien que cela puisse ne pas être facile, surtout dans sa jeunesse lorsque le jugement est encore en développement, la maturité apporte une identité plus affirmée et la capacité de distinguer le bien du mal. À ce stade, il faut apprendre à choisir consciemment l'influence que l'on accepte et que l'on suit.

Il est également possible de s'engager personnellement dans une tâche ou un projet et de s'y consacrer pleinement. Une de mes tantes, veuve, avait pris l'habitude de nettoyer son église tous les dimanches matin avant l'office. Elle a accompli cette tâche pendant plus de vingt ans, contribuant ainsi à la beauté et au caractère sacré de son lieu de culte.

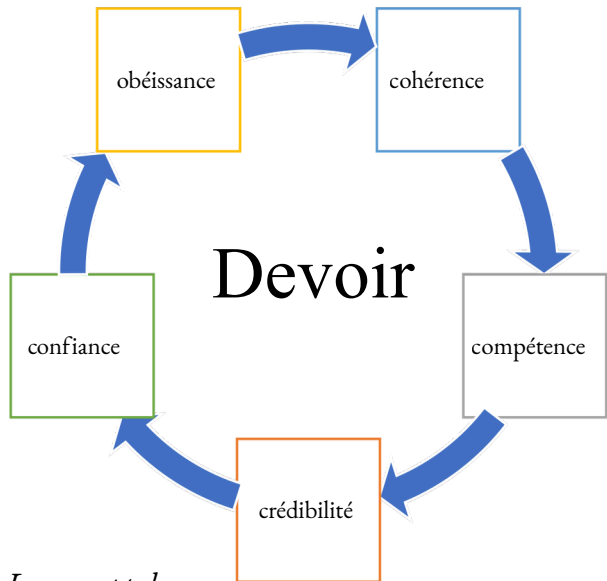
Elle le faisait sans attendre aucune reconnaissance ni récompense. Elle s'était consacrée à ce devoir et l'accomplissait avec constance et passion. Elle a fait preuve d'un dévouement exemplaire dans cette mission qu'elle s'était elle-même assignée.

Lorsqu'on examine la notion de devoir, cinq éléments sont à considérer pour celui qui aspire à devenir un leader. Le principe du devoir doit être cultivé dès le plus jeune âge.

La position de suiveur et son évolution vers celle de leader.

Ces cinq concepts sont :

- obéissance
- Cohérence
- Compétence
- Crédibilité et
- Confiance



*Figure 4 : Le concept de responsabilité*

Chacun de ces concepts s'entrelace avec les autres, comme nous le démontrerons clairement dans notre analyse ci-dessous.

## Obéissance

**Se soumettre  
à une  
mauvaise  
cause ou à un  
mauvais  
dirigeant  
aboutira à un  
mauvais  
résultat, et  
bien souvent,  
revenir sur ses  
pas et se  
former n'est  
pas aussi  
facile qu'on le  
pense.**

La notion de devoir est intrinsèquement liés à le principe d'obéissance. Une personne consciencieuse est une qui est capable de lui obéir instructions du chef de manière constante. On peut dire que l'obéissance est la première élément constitutif de la construction un homme ou une femme qui se montre consciencieux. Celui qui ne peut pas suivre les instructions ne peut pas être consciencieux. L'histoire de Noé inscrit dans le livre de

La Genèse en est un parfait exemple d'un homme qui a obéi à Dieu et s'est montré consciencieux.

Il suivit les instructions reçues. Il devait construire un bateau jamais vu, pour un événement inconnu, par un dieu inconnu et non reconnu. Son obéissance lui valut le mépris et les railleries. Pourtant, il obéit. Son obéissance finit par sauver sa famille et permit la poursuite de la vie.

par la propagation de l'humanité, et en lui conférant une place dans le panthéon de la foi tel qu'il est énoncé dans Hébreux 11. Il est devenu héritier de la justice qui s'obtient par la foi.

Le subordonné consciencieux doit faire preuve de soumission et être disposé à obéir à ses supérieurs. Il n'existe peut-être pas de meilleur exemple de devoir dans notre monde moderne que l'engagement des militaires et des paramilitaires envers leur pays. Leur discipline repose sur le principe d'obéissance. Ils s'engagent expressément à obéir à leurs supérieurs et à accomplir les tâches qui leur sont confiées. Ils sont formés à cette fin et ceux qui acceptent cette formation deviennent des membres dévoués, disciplinés et actifs de leurs unités respectives.

### **Cohérence**

Le collaborateur consciencieux se doit non seulement d'obéir, mais aussi de faire preuve de constance dans son obéissance. On doit pouvoir compter sur lui pour accomplir les tâches qui lui sont confiées. Une personne constante adopte un comportement régulier, quelles que soient les circonstances. Elle accomplit ses devoirs avec constance. Ses supérieurs, sa famille, ses amis et ses connaissances peuvent se fier à sa régularité et à sa fiabilité, car elle n'est pas du genre à changer d'avis facilement. La constance ne se limite pas aux apparences ; elle se traduit par la capacité à rester engagé dans une cause, avec ou sans supervision. Un collaborateur constant est prévisible en toutes circonstances.

Joseph dans la Bible était un tel exemple. Qu'il se trouve dans le puits, en prison ou au palais, il est resté fidèle à ses croyances, à sa morale et à ses obligations. Ses circonstances n'avaient pas d'importance, ses engagements oui. Il avait été bien éduqué depuis son enfance, ce qui lui permettait de rester cohérent à l'âge adulte. Il n'était ni hypocrite ni menteur. Son oui était oui et son non, non. Joseph était un exemple parfait de ce que signifie être cohérent. Le disciple diligent doit développer cette qualité s'il veut devenir un leader accompli.

**Le subordonné  
qui se veut  
conscientieux  
doit se présenter  
à la table avec  
un esprit de  
soumission et  
une volonté  
d'obéir à ses  
supérieurs.**

### **Compétence**

La prochaine chose qui doit se trouver dans la boîte à outils d'un disciple diligent est la compétence. La compétence est peut-être le facteur le plus déterminant qui lui donnera de la crédibilité. Il est difficile pour un disciple obéissant et constant de ne pas acquérir de compétence. La compétence se développe avec le temps et se cultive en observant et en pratiquant de manière régulière ce dans quoi on espère exceller. La compétence ne naît pas de la passivité. Pour être compétent dans n'importe quel domaine, il faut

être activement impliqué dans son exécution de manière cohérente. Peu importe la quantité d'informations que l'on possède dans un domaine particulier, si l'on ne les met pas en pratique. La compétence ne provient pas de l'acquisition de connaissances mais de leur application. Lorsqu'un disciple est obéissant et constant, la compétence sera le fruit naturel de son dévouement. Être compétent dans un domaine quelconque nécessite formation, connaissances, expérience et savoir-faire. En d'autres termes, la compétence demande du temps. Elle ne peut être précipitée, forcée ou simulée. Elle peut cependant être perfectionnée, cultivée et exercée. Il n'existe aucun domaine d'activité où la compétence ne peut être atteinte. Le travailleur volontaire verra sa compétence croître au même rythme que son dévouement à son savoir-faire. Le disciple qui souhaite diriger doit acquérir la compétence dans son domaine d'intérêt. Un ouvrier qualifié ne peut rester inconnu. Ses capacités le conduisent souvent à des positions de premier plan.

**Le proverbe 22:29** dit : « Vois-tu un homme habile à son ouvrage ? Il se tient devant les rois ; il ne se tient pas devant des hommes obscurs. » Lorsqu'on est consciencieux, il est inévitable que l'on devienne compétent. Vous pouvez choisir une compétence, mais la compétence dans cette compétence résulte d'un effort. Il faut y consacrer le temps et le dévouement nécessaires pour acquérir cette compétence.

Le temps et l'effort nécessaires pour acquérir des compétences dans n'importe quel domaine varient d'une personne à l'autre. Par conséquent, on n'est pas en compétition avec les autres, mais avec soi-même pour atteindre la compétence. Le disciple diligent doit aspirer à être compétent. Crédibilité

Un autre mot pour cela pourrait être intégrité. Être un homme ou une femme intègre est en effet un noble objectif, et peu nombreux sont ceux qui y parviennent. Cependant, un disciple sage y aspirera toujours.

**Pour être compétent dans un domaine, il faut s'y impliquer activement et régulièrement. Posséder des connaissances approfondies sur un sujet donné importe peu si l'on ne les met pas en pratique.**

Une personne crédible est celle qui a prouvé sa valeur, son habileté, sa capacité et son intégrité. Elle est, au sens littéral, digne de confiance, c'est-à-dire digne de foi.

La crédibilité transcende l'intégrité sur le lieu de travail. Elle touche tous les aspects de la vie - relations et entreprise. Peut-être deux des plus grands écueils potentiels pour le temps et l'effort nécessaires.

Un suiveur qui voudrait diriger est lié à l'argent et à la moralité. Plus d'un suiveur, ainsi que des leaders, ont succombé à ces deux pièges. Ils peuvent représenter de puissantes tentations pour les hommes qui aspirent à diriger. Ils sont capables de détruire le nom, la famille, l'entreprise et, en fin de compte, la crédibilité d'une personne. Le suiveur dévoué doit considérer comme un devoir de dompter ces passions, ainsi que d'autres qui pourraient constituer des points faibles pour lui. Comme l'obéissance engendre la constance, la constance engendre la compétence et la compétence engendre la crédibilité, se laisser former et développer par ces processus fera accidentellement naître un suiveur dévoué. Un tel suiveur peut et pourra se voir confier des rôles de leadership avec le temps. Son caractère, son habileté et sa compétence ne peuvent être cachés. **Proverbes 11:3** dit : « L'intégrité des hommes droits les guide, mais les perfides sont détruits par leur duplicité. » En effet, rien n'est plus vrai : un homme intègre est guidé par le principe. Il fait ce qui est juste, quelles que soient les circonstances ou le coût personnel. En revanche, un homme infidèle — quelqu'un sur qui on ne peut pas compter — sera finalement anéanti par sa propre tromperie. L'histoire de Joseph dans la Bible offre un puissant exemple d'intégrité. Malgré de graves épreuves, il est resté fidèle à Dieu. Sa crainte de Dieu surpassait sa peur des hommes et il choisit de rester ferme dans la droiture même lorsqu'il aurait été plus facile de transiger.

D'autres exemples incluraient Samuel, Daniel, Job et bien d'autres. À l'inverse, nous avons des exemples d'hommes infidèles qui ont été détruits par leur duplicité, par exemple Achân, le roi Saül, Guéhazi (le serviteur d'Élisée), Judas, et même certains des pharisiens que Jésus appelait des vipères et des tombeaux blanchis. L'intégrité n'est pas facilement acquise, mais elle se perd très facilement. En tant que tel, le disciple diligent doit tout mettre en œuvre non seulement pour l'atteindre, mais aussi pour la conserver et la transmettre. Consciencieusement ou inconsciemment, il donne l'exemple à ceux qui l'observent. Il est important de s'assurer que cet exemple soit positif. La crédibilité engendre également le respect. Les gens sont naturellement attirés et enclins à suivre des personnes intègres. Les personnes crédibles sont perçues comme des leaders naturels et attirent ceux qui aspirent à leur ressembler. Les gens observent ce que vous faites plus que ce que vous dites. Un disciple diligent doit se montrer honnête, digne de confiance et assidu. En aucun cas il ne doit compromettre son intégrité. Ce n'est qu'alors qu'il peut devenir un leader qui mérite d'être suivi.

### **Confiance**

La confiance ne naît pas d'un vœu pieux. Elle est le résultat de tous les autres quatre facteurs réunis. Elle naît de l'obéissance, de la constance, de la compétence et de la crédibilité.

Garçons hébreux, l'apôtre Paul et, finalement, Jésus lui-même. Ils dégageaient courage, force, certitude et détermination même face à des obstacles difficiles et parfois effrayants. Ils avaient été obéissants et consistants, acquérant ainsi compétence et crédibilité, ce qui a renforcé leur confiance. Un homme craintif ne peut pas être confiant, tout comme un homme incompetent, non préparé ou maladroit ne peut pas l'être. La confiance chez une personne non préparée n'est pas seulement gênante à voir, mais peut se terminer par des résultats embarrassants. La fanfaronnade n'est pas la confiance, tout comme l'arrogance, l'orgueil, la prétention, l'importance personnelle, l'égoïsme, la suffisance ou la fierté. Souvent, celles-ci peuvent découler d'un complexe d'infériorité plutôt que d'un véritable sentiment de confiance. La différence réside dans le fait que l'une a été façonnée par le temps, l'entraînement et l'endurance, tandis que l'autre ne l'a pas été. Le disciple consciencieux doit viser la confiance et non la suffisance, la compétence et non la négligence, et la justesse plutôt que la sournoiserie. Ces cinq facteurs, dans toute vie, aboutiront à un homme ou une femme capable de se tenir aux côtés de ses pairs dans n'importe quelle situation ou circonstance et d'y exceller. Ils ne constituent pas en eux-mêmes une destination, mais un parcours continu qui doit être poursuivi de manière constante dans la vie de toute personne qui désire se démarquer de la foule et être comptée parmi les consciencieux.

## Réflexions

1. Être consciencieux est un choix que l'on fait quotidiennement. Quelle a été votre histoire ? Comprenez-vous les attentes personnelles et professionnelles liées à vos rôles et responsabilités dans la vie ?
2. Avez-vous un plan d'action qui vous permet de rester sur la bonne voie dans votre travail en tant que suiveur ?
3. Les cinq concepts de l'obéissance sont l'Obéissance, la Cohérence, la Confiance, la Crédibilité et la Compétence. Sur une échelle de 1 à 10, où vous situez-vous ? (1 étant le plus bas et 10 le plus élevé).
4. Le concept de devoir est en fin de compte un choix que chacun doit faire. Dans quelle mesure êtes-vous déterminé à faire preuve de diligence dans vos diverses tâches et responsabilités ?



## CHAPITRE 6

# DIRIGER

*« Si vous ne savez pas où vous allez, n'importe quel chemin vous y conduira. » — Lewis Carroll*

---

Qu'est-ce que la motivation ? \_\_\_\_\_

**L**a motivation est l'énergie, la passion, l'engagement, l'effort, le feu, le zèle, l'enthousiasme ou l'excitation. C'est la poussée intérieure qui pousse à poursuivre une cause, un objectif, une personne ou, en d'autres termes, une fin. La motivation est étroitement liée aux fins. La fin recherchée est ce qui propulse la motivation chez l'individu.

On peut également parler de motivation comme d'une force intérieure, d'une voix intérieure qui pousse une personne à poursuivre et à travailler assidûment pour accomplir certains exploits. C'est le carburant qui stimule l'attention, les efforts et l'élan d'une personne. Cependant, cette voix intérieure qui peut pousser quelqu'un vers le succès et l'importance peut aussi entraîner le désespoir et l'abattement. Dans le monde d'aujourd'hui, de nombreux jeunes sont poussés à des actes de désespoir, tels que le suicide ou l'automutilation, tandis que d'autres, dans des conditions similaires ou même pires, parviennent à canaliser leur douleur, à faire taire les voix négatives et à laisser leurs passions intérieures les conduire vers des résultats plus positifs. Les voix dans l'esprit d'une personne sont un élément de cette force qui la propulse. En tant que telles, elles doivent être contrôlées et, si nécessaire, réduites au silence. Il existe cependant aussi des voix et des facteurs externes qui peuvent déclencher, inciter et motiver la force d'une personne. Lors des campagnes électorales, les partisans de différents partis politiques se montrent généralement pleins d'ardeur ou d'enthousiasme en soutien à leurs candidats favoris. Ils donnent leur argent, leur temps, leur énergie et leurs compétences pour s'assurer que leurs candidats remportent l'élection. Certains vont même jusqu'à se peindre avec les couleurs ou les symboles de leurs partis politiques. Ils sont motivés par un objectif attendu. Cet objectif peut ou non être altruiste par nature. Les objectifs de certaines personnes sont égoïstes - avec le désir de ne servir que leur propre intérêt. D'autres sont engagés dans l'altruisme.

se termine, en se concentrant davantage sur le bien du plus grand nombre que sur les gains de quelques-uns. Néanmoins, il existe évidemment en eux une volonté d'aller au-delà pour les candidats qu'ils ont choisi de soutenir. Le concept de motivation est un concept neutre. Une personne peut être motivée à des fins bonnes ou mauvaises, pour des raisons bonnes ou mauvaises, par des personnes bonnes ou mauvaises.

**On peut également parler de pulsion comme d'une compulsion intérieure, d'une voix intérieure qui pousse à poursuivre et à travailler assidûment à l'accomplissement de certains exploits.**

Il existe différentes motivations dans la vie, par exemple, le désir de réussir, le désir d'aider les autres, le désir d'enseigner ou le désir de devenir quelqu'un. Inversement, une personne peut être animée par le désir de nuire aux autres, de tricher, de voler ou de piétiner les autres dans une course folle à la réussite. Il est donc important que celui qui souhaite guider, se pose quelques questions pertinentes :

- - Quelles sont mes motivations ?
- - Qu'est-ce ou qui anime mes motivations ?
- - Où suis-je en train de conduire ou d'être conduit ?
- - Quel sera le prix de ces motivations pour moi ?
- - Quels sont les objectifs finaux ?

- Comment puis-je canaliser correctement ces motivations ?

### **1. Quelles sont mes motivations ?**

Le futur leader doit se poser cette question très importante. Il doit être capable d'identifier correctement quelles sont ses motivations. En effet, la trajectoire de sa vie aura tendance à suivre les choses qui le motivent. La motivation d'une personne peut être influencée par ses expériences, ses relations ou simplement ses passions innées. Il doit être capable de reconnaître précisément quelles sont ses motivations. Comme indiqué plus haut, une motivation peut être négative ou positive. Une motivation négative peut aboutir à un résultat positif. Par exemple, une personne peut être poussée par la peur de la pauvreté à chercher une vie réussie. Une autre peut être motivée par les abus subis dans l'enfance pour venir en aide aux enfants maltraités ou abandonnés. Les sources de ces motivations peuvent être négatives, mais elles ont donné naissance à des résultats positifs. De la même manière, une personne peut avoir grandi dans le privilège et l'abondance, ce qui peut engendrer de l'ingratitude et de la paresse. Une telle personne peut être poussée à réussir par tous les moyens, sauf par le travail acharné et le dévouement. Avoir bénéficié d'un chemin plus facile dans la vie peut lui donner une perception déformée du succès et de la réussite, dénaturant ainsi ce qui aurait autrement été une motivation saine et pleine de sens. Il est extrêmement important que le suiveur qui aspire à diriger ait une compréhension fine de ses motivations, ainsi que des raisons pour lesquelles elles sont les siennes.

Le roi Salomon, considéré comme l'homme le plus riche et le plus sage de la Bible, était animé par un désir de sagesse. La source de ce désir était la reconnaissance de sa faiblesse et de son incompetence, conséquence de sa jeunesse. Cela a orienté son attention sur l'importance de la sagesse ainsi que sur son besoin de celle-ci. Cette détermination a contribué à inscrire son nom à jamais dans les annales de l'histoire.

## **2. Qu'est-ce qui ou qui motive mes motivations ?**

Comme indiqué précédemment, il existe des facteurs qui influencent les choses qui nous motivent. Ces facteurs peuvent également être des personnes. Parfois, une personne peut avoir une influence si profonde sur la vie d'un suiveur que ce dernier peut se sentir poussé à plaire à ce leader, ou à imiter sa vie et ses choix. Il est cependant important de se demander si une telle personne mérite réellement d'être imitée. Les êtres humains sont limités et imparfaits ; c'est pourquoi ils doivent être suivis avec beaucoup de prudence. Mettre quelqu'un sur un piédestal conduit presque toujours à la déception. Un suiveur sage choisit avec soin les influences - qu'il s'agisse de personnes, d'idées ou de circonstances - qui façonnent ses passions et ses poursuites. Le roi Salomon nous offre un exemple frappant. Dans les premières années de son règne, il aimait sincèrement Dieu et suivait fidèlement l'exemple et les instructions tracés par son père, David. Sa vie était guidée par un profond désir d'honorer à la fois son Père céleste et son père terrestre.

### 3. Où est-ce que je conduis ou où est-ce qu'on me conduit ?

Voici un autre ensemble de questions qu'il est important de se poser. Que l'on soit guidé par ses propres passions personnelles ou par les influences d'autrui, il faut se demander quelle est la destination ultime de ces passions et de ces élans. Certaines passions peuvent nous mener sur un chemin certain de destruction, tandis que d'autres peuvent nous conduire au succès et à l'abondance.

Le roi Salomon, notre étude de cas dans cet examen du concept de motivation, a été amené à servir d'autres dieux à la fin de sa vie en raison de son amour pour de nombreuses femmes étrangères (1 Rois 11 : 1-6). Le Dieu qui avait été sa seule priorité dans sa jeunesse est devenu une seconde pensée dans sa vieillesse. Ses priorités ont changé et malheureusement, ses motivations aussi. Assurez-vous de savoir où vos passions vous dirigent, ou vous détournent.

**Il convient  
toutefois de  
noter que  
c'est une chose  
pour calculer le  
coût, et un autre  
pour le calculer  
correctement et  
évaluer  
correctement**

#### 4. Quel sera le prix de ces motivations pour moi ?

Chaque désir auquel nous cédon s a un coût. Il est important dans la vie en général de prendre en compte le coût de chaque décision ou entreprise dans laquelle on s'engage. **Luc 14:28** énonce clairement ce principe en utilisant l'exemple du constructeur d'une tour qui doit calculer le coût avant de se lancer dans le projet. Ce calcul doit être fait avant de commencer le projet, sinon on pourrait céder à n'importe quel désir ou passion, dont le coût pourrait avoir des conséquences terribles, comme ce fut le cas pour Salomon. Les désirs auxquels Salomon a cédé lui ont coûté cher. Il a perdu l'intimité de sa relation avec Dieu, sa réputation et, finalement, son royaume. Une histoire qui avait si bien commencé s'est mal terminée, parce qu'un roi qui aurait dû savoir mieux, n'a pas pris en compte le coût de ses décisions ultérieures dans la vie. Il faut toutefois noter qu'il y a une différence entre calculer le coût et le calculer correctement et de manière juste. Il est possible de calculer le coût et de mal l'analyser ou l'évaluer. On peut se sentir capable de payer un coût qui s'avérera finalement impossible à assumer. Il est important que le disciple qui souhaite diriger soit capable de calculer correctement et de manière critique le coût des désirs auxquels il permet de guider ses décisions ou son choix de leadership. Parfois, le coût peut se mesurer en termes de temps, d'argent ou de loisirs. Dans tous les cas, nos désirs nous coûteront. Nous devons en être conscients et nous préparer à les assumer.

## 5. Quels sont les objectifs finaux de ces motivations ?

Chaque impulsion mènera à une destination ultime. En raison de la nature d'une impulsion, il est possible de la contrôler et de la diriger, ou d'être contrôlé et dirigé par elle. Elle peut être une force puissante, c'est pourquoi il peut parfois être nécessaire de la contenir ou de la contraindre. Cela peut être accompli par l'entraînement, la discipline et la direction. Le suiveur qui souhaite devenir leader ne doit pas permettre à ses impulsions de devenir incontrôlables. Elles doivent être maîtrisées et orientées de manière appropriée. On doit être capable de prévoir l'objectif final de chaque impulsion que l'on laisse entrer dans sa vie. En effet, lorsque l'on atteint l'objectif final, il est souvent trop tard pour réajuster ou corriger la trajectoire. Le suiveur qui veut mener correctement et avec succès doit permettre à Dieu d'être sa force motrice ultime. Si Dieu donne les impulsions, dirige les impulsions et les contrôle, la destination sera assurée. Le chemin peut ne pas être facile, mais il sera gouverné et correctement orienté. Un suiveur dont les impulsions sont guidées et concentrées deviendra finalement un grand leader.

### Réflexions

1. Quelles sont vos impulsions dans la vie et comment influencent-elles vos choix quotidiens ?
2. Qu'est-ce qui ou qui dirige vos impulsions et quelles en sont les conséquences pour votre rôle de leader ou de suiveur ?

3. Dans votre vie, quelles sont vos forces motrices et vers où êtes-vous poussé ? Que vous coûteront ces motivations ?
4. Réfléchissez à votre parcours de vie et aux différentes étapes que vous avez franchies. Lesquelles vous ont fait avancer et lesquelles ont ralenti votre progression ?
5. Quels sont les objectifs finaux de ces motivations et comment pouvez-vous les canaliser correctement ?



CHAPITRE 7

# DÉTERMINATION

*« N'importe qui peut participer, mais seuls ceux qui persistent jusqu'à la ligne d'arrivée font preuve de détermination. »*

— *Lepan*

Le Tyoden (2023)

**L**a détermination, telle que définie par le dictionnaire Merriam Webster, est une adhésion ferme et inébranlable à son objectif. Le concept même de détermination est lié à l'opposition. Là où il n'y a pas d'obstacles, il n'y a pas besoin de détermination. Les obstacles, l'opposition, la résistance ; ce sont ces facteurs qui créent non seulement le besoin de détermination, mais aussi le terrain fertile pour sa croissance et son développement. La détermination est une discipline que tout adepte qui souhaiterait

Il faut poursuivre et perfectionner la persévérance avec un focus et un engagement acharnés. La nature de la vie est telle qu'elle comporte des difficultés et des aspects négatifs à chaque étape et à tout âge. Personne n'est exempt du besoin de montrer de la détermination à un moment ou à un autre. C'est la détermination qui aide le bébé à commencer à ramper, puis à marcher et enfin à courir. La détermination l'aide à se relever lorsqu'il tombe et lui donne le courage d'essayer à nouveau. La détermination aide le jeune à traverser l'école, l'adulte à travers son travail et le vieillard à travers la vie. Pour passer à l'étape suivante de toute entreprise, il faut surmonter divers obstacles et entraves. Le progrès dans la vie n'est pas donné gratuitement ; c'est le résultat, entre autres facteurs, de la détermination. La Bible rapporte qu'Abraham croyait au-delà de la croyance, ce qui fit de lui le père de nombreuses nations. Sa foi était déterminée (**Romains 4:18**). Daniel et ses trois amis étaient déterminés à ne pas se prosterner devant la statue idolâtre du roi. Les probabilités n'étaient pas en leur faveur, puisque l'alternative était la mort. Mais ils ont fait preuve de détermination pour honorer Dieu, défiant ainsi le roi. Dieu est intervenu pour eux et les a délivrés du bâton du roi.

Néhémie a montré une détermination à reconstruire les murailles et la ville de Jérusalem. Il a affronté de nombreux obstacles - depuis le fait qu'il vivait en exil au service d'un roi étranger, jusqu'à l'opposition constante et sournoise de Sanballat et Tobie, qui s'étaient mis en tête de contrecarrer le travail. Il a fait preuve d'un esprit résolu et a persévéré face à toute opposition

**(Néhémie 1-4).**

**Le suiveur qui  
aspire à diriger ne  
doit pas laisser ses  
pulsions devenir  
incontrôlables.  
Ils doivent être  
maîtrisés et  
dirigés de  
manière  
appropriée.**

Ces exemples abondent tout au long des Écritures et montrent que aucune vie n'est à l'abri des difficultés. Il nous appartient donc de rester déterminés lorsque des obstacles se présentent. Ayuba Burki Gufwan est un de mes amis. Il a contracté la polio quand il avait environ six ans, ce qui l'a privé de l'usage de ses deux jambes.

Bien qu'il soit si jeune, il était déterminé à aller à l'école. L'école la plus proche pour lui se trouvait à plus de cinq kilomètres. Grâce à sa détermination et au soutien de sa famille, il a changé sa façon de penser et donc sa vie. Il a persévéré malgré les défis, est allé à l'école et a progressé constamment.

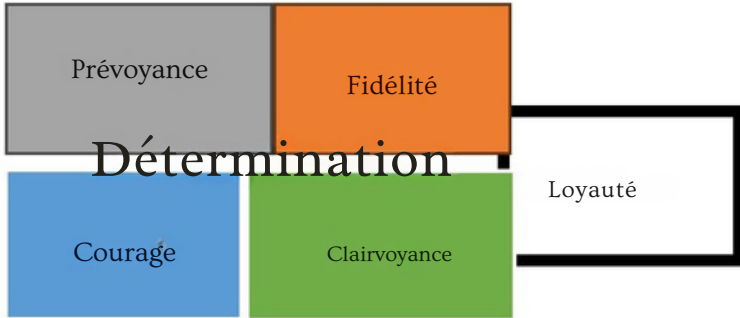
le chemin pour devenir avocat. Après son diplôme de droit, il a fondé une organisation qui fabrique des fauteuils roulants pour les enfants atteints de poliomyélite. Son organisation a jusqu'à présent fait don de plus de 15 000 fauteuils roulants, ainsi que de nombreuses cannes pour les personnes aveugles à travers le Nigéria. Sa détermination l'a aidé à surmonter les divers défis que la vie a mis sur son chemin. En reconnaissance de sa détermination et de ses efforts inlassables pour aider à soulager la souffrance des personnes handicapées, le gouvernement fédéral du Nigéria l'a nommé en 2024 Secrétaire exécutif de la Commission nationale pour les personnes handicapées. De nombreux autres défis l'attendent peut-être à l'avenir, comme c'est le cas pour toute l'humanité. Mais le dénominateur commun doit être un esprit de détermination, pour aider à surmonter tout ce qui pourrait entraver les efforts de quelqu'un. Une personne déterminée poursuit ses objectifs au-delà des limites logiques pour atteindre les fins souhaitées. Celui qui suit et souhaite diriger, ne doit pas laisser la négativité ou les obstacles déterminer la trajectoire de son histoire. Il doit décider de l'intrigue de sa propre histoire et mettre tous les moyens en œuvre pour la réaliser. À cette fin, il doit cultiver cinq concepts. Ceux-ci sont :

- **Prévoyance**
- **Prévoyance**
- **Force**
- **Fidélité**

et

## - Loyauté

*Figure 5: Cinq concepts pour la détermination*



Examinons-les un par un.

### **Prévoyance**

Le Cambridge Dictionary définit la prévoyance comme la capacité de juger correctement ce qui va se passer à l'avenir et de planifier ses actions en fonction de cette connaissance. Dans le développement d'un esprit déterminé, l'une des premières choses que le disciple doit développer est le don de la prévoyance. Certaines personnes considèrent ce don comme inné, tandis que d'autres peuvent le voir comme quelque chose qui peut être cultivé. Je le vois comme les deux. Certaines personnes semblent avoir une capacité innée à prévoir les possibilités futures et à agir en conséquence, tandis que d'autres ne l'ont pas. Dans tous les cas, il est impératif que le disciple sache que la prévoyance peut s'apprendre et se développer.

Il est en effet possible d'apprendre à examiner les réalités actuelles, à projeter dans l'avenir et à envisager les résultats possibles. C'est une compétence qui doit être apprise et développée par tout aspirant leader sérieux. Le suiveur déterminé doit être capable de prévoir ses objectifs futurs, les obstacles possibles et les résultats potentiels, avant de se confronter à ces réalités. Il doit ensuite avoir la force de caractère nécessaire pour dépasser son présent et viser ses objectifs déclarés avec une détermination inflexible.

**Le partisan déterminé doit être capable de prévoir son objectifs futurs, obstacles possibles et des résultats potentiels bien avant qu'il ne soit confronté à ces réalités.**

**La Clairvoyance** est ce qui aide un homme à déterminer son objectif final, afin qu'il puisse prendre des décisions pertinentes dans son présent pour l'aider à atteindre ses objectifs déclarés. Il ne peut pas atteindre ce qu'il ne peut pas voir. Par conséquent, il doit être délibéré dans le développement de sa capacité à voir. La réflexion préalable Alors que la prévoyance est la capacité de voir à l'avance, la réflexion préalable est la capacité de penser à l'avance. Le futur leader ne doit pas seulement

Pour être capable de voir à l'avance, il doit également être capable de réfléchir et d'analyser les situations et circonstances qu'il prévoit. La détermination n'est pas un concept opposé aux irrationalités. Une personne déterminée est celle qui a vu et évalué le coût. Elle a examiné les pièges potentiels, les problèmes et les éventualités, et a pris une décision éclairée de progresser et de surmonter chaque obstacle. Elle est résolue et orientée vers ses objectifs dans ses poursuites. Un suiveur aspirant au leadership doit cultiver la capacité de penser de manière à la fois critique et créative.

**Une personne déterminée est celle qui a évalué les conséquences de ses actes. Elle a envisagé les pièges, les problèmes et les éventualités potentiels et a pris une décision éclairée pour aller de l'avant et surmonter chaque obstacle.**

Il doit faire preuve de discernement pour déterminer quelles batailles valent la peine d'être menées et lesquelles il vaut mieux éviter. Dépenser de l'énergie dans des conflits impossibles à gagner ou face à des obstacles insurmontables n'est pas seulement imprudent, mais au final improductif. Une véritable détermination doit être tempérée par la sagesse si elle veut produire des résultats significatifs et profitables.

## La fortitude

La fortitude peut également être considérée comme du courage ou du cran. C'est la volonté de fournir le travail acharné nécessaire pour surmonter tous les obstacles et atteindre un lieu de possibilités et de succès. Une personne déterminée doit posséder de la fortitude - une immense force intérieure et une réserve émotionnelle pour mener un travail à son résultat souhaité. La fortitude exige de la discipline, de la force de caractère et une capacité à endurer tout ce qui se présente. Elle n'est pas intimidée par la peur ni découragée par l'adversité.

Il fait face à tout ce qui vient avec courage, force et détermination. Le disciple qui veut mener doit construire une forteresse de force intérieure en lui-même, de sorte qu'il soit capable de résister aux tempêtes qui croiseront sans aucun doute son chemin dans la poursuite de ses rêves.

## Fidélité

Fidélité, telle que définie par Vocabulary.com, est la qualité d'être fidèle ou loyal. Elle montre un engagement envers une cause. Personne ne peut être déterminé sans un sens correspondant de l'engagement. La fidélité est un choix conscient, qui doit être

**Le fidèle  
engagé ne  
peut être  
dissimulé. Sa  
fidélité à lui-  
même, à sa  
famille ou à  
son  
organisation  
sera  
manifeste.**

prise à chaque étape de la vie d'un disciple. La décision de montrer sa fidélité à une cause déclarée est l'un des signes clairs d'une personne déterminée. C'est une relation symbiotique, dans laquelle l'engagement nourrit la détermination et la détermination, l'engagement dans une boucle cyclique. Le disciple engagé ne peut pas rester caché. Sa fidélité à lui-même, à sa famille ou à son organisation sera évidente.

**Le suiveur déterminé doit s'obliger à rester fidèle à sa cause, aussi difficile que cela puisse paraître, aussi long que cela puisse prendre et aussi improbable que puisse sembler le résultat.**

Il ne transige pas sur les points non négociables. Il n'est ni faible ni indécis. Il a des objectifs clairs, agit de manière réfléchie dans ses démarches et est confiant dans ses conclusions. On peut dire qu'un tel disciple possède un esprit déterminé.

### **La Loyauté**

La fidélité est très étroitement liée à la loyauté. Elle implique cohérence et fiabilité. Une personne déterminée a tendance à être fidèle, c'est-à-dire engagée et constante. Rien ne peut la détourner ou la distraire. Elle est fidèle à sa cause.

Parfois, un obstacle ou une entrave ne peut être surmonté que par un effort fidèle. Il y a ceux qui peuvent donner tous leurs efforts une seule fois, mais ne peuvent pas rester constants sur le long terme. Cependant, certains obstacles ne répondent qu'à la régularité et à la fiabilité du travailleur fidèle. Le disciple déterminé doit s'engager à être fidèle à sa cause, aussi difficile qu'elle puisse paraître, aussi longtemps que cela prendra et aussi improbable que le résultat puisse sembler. La fidélité rapportera des dividendes que la force brute ne peut obtenir. Avec la prévoyance, la réflexion, la force d'âme, la fidélité et la loyauté, les disciples se transforment en leaders capables de franchir tous les obstacles et de rester constants, disciplinés et déterminés. Une telle personne est assurée de réussir.

## Réflexions

1. En tant que suiveur, votre capacité à progresser sur le lieu de travail dépend de l'investissement que vous mettez dans votre travail. Il faut de la détermination pour rester pertinent. Partagez quelques-unes des façons dont votre détermination vous a aidé dans la vie.
2. « Le Leadership du Suiveur » présente cinq concepts qu'un bon suiveur doit posséder et développer : la prévoyance, la réflexion anticipée, la force de caractère,

Fidélité et loyauté. Comment votre vie a-t-elle été le reflet de ces concepts ?

3. Concevez un plan de travail en utilisant ces éléments pour vous aider à vous développer personnellement, professionnellement et spirituellement.
4. Comment votre compréhension de ces concepts peut-elle aider votre organisation ?



## CHAPITRE 8

# CONCLUSION

**C**e livre n'est en aucun cas un examen exhaustif ni du leadership ni du suivi. Il est cependant, espérons-le, un guide pour aider les suiveurs à mieux suivre et à les préparer au leadership. Comme on l'a déjà vu, le continuum leadership/suivi est une boucle sans fin. Tous les leaders restent suiveurs dans une certaine mesure et tous les suiveurs dirigent à divers niveaux. Le secret est d'apprendre à bien faire les deux. Le rôle du suiveur n'est peut-être pas toujours aussi apprécié que le rôle du leader, mais il est important de se rappeler qu'un bon leader ne peut exister sans bons

des suiveurs, et un leader avec des partisans faibles ou incompetents echouera tres souvent.

D'innombrables livres ont été écrits, et continueront de l'être, sur le leadership. Moins de livres ont été consacrés au rôle des suiveurs, pourtant, j'oserais dire que chacun est aussi important que l'autre. Si les suiveurs suivent bien, cela permettra aux leaders de bien guider et vice versa. Chacun devrait agir comme une sorte de système de contrôle et d'équilibre pour l'autre.

**D'innombrables livres ont été et continueront d'être écrits sur le leadership. On a écrit moins de livres sur le thème du suivisme, et pourtant, j'ose affirmer que chacun est aussi important que l'autre.**

Chaque individu débute et termine en tant que suiveur.

Peu importe le degré de leadership atteint, on demeurera toujours un suiveur. Cela devrait servir de rappel humble et bénéfique pour tous ceux qui aspirent à diriger ou qui occupent déjà des fonctions de responsabilité. Cela devrait encourager tous les leaders à exercer leur rôle non seulement avec force et conviction, mais également avec grâce et bienveillance.

Le leader ultime doit être celui qui donne l'exemple à ses subordonnés en matière de suivi. Son caractère, sa manière et son approche devraient leur montrer d'abord comment suivre, dans le but ultime de devenir eux-mêmes des leaders.

**Suiveur  
est un cadeau et  
un  
compétence. Cela  
peut,  
et doit être  
apprécié et  
étudié.**

Suivre et bien suivre est une compétence noble et honorable qui doit être apprise. Ainsi, la nécessité de ce livre et d'autres semblables. En fin de compte, nous sommes tous appelés à suivre Dieu, et il est d'une importance capitale de bien Le suivre. C'est en Le suivant que nous deviendrons non seulement de meilleurs disciples et leaders, mais aussi de meilleures personnes. L'art de suivre est à la fois un don et une compétence. Il peut et doit être apprécié et étudié. Devenir un disciple habile sera bénéfique non seulement pour l'individu et sa famille, mais aussi pour la société dans son ensemble. Dans ce livre, nous avons examiné diverses compétences et capacités que chaque disciple doit développer. Bien d'autres peuvent être ajoutées aux sujets que nous avons abordés ici. Cependant, un solide fondement dans les thèmes discutés constituerait un point de départ solide pour la formation et le développement d'hommes et de femmes de toutes origines, couleurs et croyances, afin de devenir, en fin de compte, de meilleures personnes.



# BIBLIOGRAPHIE

James W. Sipe and Don M. Frick, Seven Pillars of Servant Leadership, Paulist Press, New York, 2009.

H. Dale Burke, how to lead and still have life, Harvest house publishers, Eugene, Oregon, USA, 2004.

Drucker foundation,  
<https://www.drucker.institute/about/drucker-archives/>  
Kathrin Spink, Mother Teresa an Authorized biography,

Harper Collins Publishers, New York, USA, 2011  
Stephen R. Covey, The 8th Habit, Free Press, New York City, USA, 2004.

James M. Kouzes and Barry Z. Posner, Credibility, Jossey Bass, San Francisco, USA, 2011

<https://www.fastcompany.com/3029840/5-ways-being-a-good-follower-makes-you-a-better-Leader>, 3/5/2017

Coco Cachalia and Marc Suttner, Long walk to Freedom, Abridged

version, Nolwazi Educational Publishers, Northland  
the autobiography of Nelson Mandela,

Gauteng, South Africa, 2011.

James M. Kouzes and Barry Z. Posner, The leadership challenge, Jossey- Bass a Willey Imprint, San Francisco, USA, 2007

Patrick Lencioni, The Five Dysfunctions of a team, Jossey- Bass a Willey Imprint, San Francisco, USA, 2002.

John MacArthur, Pastoral Ministry, how to shepherd biblically, Thomas Nelson Nashville Tennessee, USA, 2005.

Hybel, Bill, Courageous leadership, Grand Rapids, MI, Zondervan, USA, 2002.

Earl Prevette, How to turn your ability into cash, the floating press, USA, 2008.

Wikipedia the free encyclopedia, July 2019.

Delanyo, Adadevoh, Empowering leadership, International Leadership foundation, Orlando Florida, 2014.

Henry and Richard Blackaby, *Spiritual Leadership*, H and  
USA, Tennessee,  
B, Publishing group, Nashville,  
2001

Campus Crusade for Christ, *New Staff Training guide*  
book, Orlando USA, 2012.

Pandang Yamsat, *The value driven church*, Revival Church  
of Christ in Nation, Rahwol Kanang, Jos Plateau State  
Nigeria, 2014,

Stephen R. Covey, *Seven habits of highly effective people*,  
CP Mackays Chatham United Kingdom, 2004.

Bill Bright, *Come helps change the world*, New Life  
Publications, Orlando, USA, 1999.

Bill Thrall, Bruce McNicol, Ken McElrath, *The Ascent of  
a Leader*, Jossey Bass, USA, 1999

Nelson Mandela, *Long walk to freedom*, Little brown and  
co. limited, Lancaster place London, United Kingdom,  
2011.

Os Guinness, *The Call*, W publishing group, Nashville,  
Tennessee, USA, 2003.

Phil Race, *making learning happen*, Sage publication,  
London, United Kingdom, 2014

Erica Brown, Personal, Institutional, and Communal Leadership: Rethinking Leadership Development for the Jewish Community Journal of Jewish Communal Service, Vol. 82, No. 3, Summer 2007, pages 11

<https://bible.org/seriespage/28-healthy-transition-deuteronomy-311-13>

Rick Warren The Purpose Driven Life Used with permission October 10, 2014

John Stott, the issues facing Christianity today, Zondervan, Grand Rapids, Michigan, USA, 2006

Until Everyone Has Heard (UEHH), The First 50 Years, Christ, Inc., inside

1951-2001; Campus Crusade for Christ.

Jane Overstreet, Unleader, Intervarsity press, Downers Grove, IL, USA, 2011.

Peter Block, The empowered Manager, John Wiley Sons, New Jersey, USA, 2017

Reggie McNeal, A work of heart, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, USA, 2000

<http://www.gallup.com/businessjournal/166667/five-ways-improve-employee-engagement.aspx> 26th January, 2017.

Kelly Madden, Calling all seniors, article, Cru.com, 100 Lake Hart Drive--2500, Orlando, 2002

Our Daily Bread Ministries, *Our Daily bread*, printed in Nigeria, Volume 64, Number 6,7, and 8, October, 2019.

<https://www.themyersbriggs.com/en-US/Connect-with-us/Blog/2017/March/The-Importance-of-Good-Judgement--Values-Leaders--the-MBTI-Assessment>

A S, Hornby, Oxford Advance learners dictionary of United Kingdom, 2004.  
current English, Oxford press, Oxford

Richard J. Krejcir. *Schaeffer Institute of Church Leadership*, [www.churchleadership.org](http://www.churchleadership.org), 2005

Daily walk with Christ, A publication of Church of Christ in Nation, Jos, Plateau State Nigeria, 2020.

European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 5, No. 01, April 2016. The mediating effect of perceived ethical climate on organizational commitment, trust and on

URL turnover intention interactions: a research insurance sector P.P. 47 - 63

<http://www.ejbss.com/recent.aspx/> ISSN: 2235 - 767X

Cagle, Wayne, 2007, Real change leadership in 21st century missions, *Asia Journal of Pentecostal Studies*, 10:1 pp. 63-77], pages, 15 Detail reading

Patrick, MacMillan; *The performance factor*, B & H  
Publishing Group, Nashville, Tennessee, USA,  
2001.

Libby Sartain with Martha I. Finney, *HR from the Heart*,  
New York City, USA,  
Library of congress, AMACOM,  
2003

Eddie Gibbs, *LeadershipNext*, Intervarsity, Downers Grove,  
Illinois, USA, 2005

## LE LIVRE

Le livre « Le leadership du suiveur » est votre passeport pour une transformation profonde des dynamiques de leadership. L'auteur explore avec expertise le domaine souvent négligé du rôle de suiveur, offrant une feuille de route pour un développement efficace du leadership. Dans cet ouvrage captivant, vous découvrirez l'interaction subtile entre diriger et suivre, grâce à des chapitres tels que « Le suiveur » et « La motivation » qui dévoilent des perspectives pratiques.

Le professeur Delanyo Adadevoh salue le talent de conteur de Tyoden et souligne la pertinence actuelle de l'ouvrage. Dès l'introduction, l'auteur remet en question les idées reçues, affirmant qu'« apprendre à être un bon suiveur forge et développe les qualités de leader ». Avec son style captivant et ses conseils pratiques, « Le Leadership du Suiveur » s'adresse directement à vous et vous invite à repenser votre approche du leadership et du rôle de suiveur en quelques pages seulement. Procurez-vous votre exemplaire dès aujourd'hui !

## L'AUTEUR

Le Dr Lepan Tyoden, prince de la famille royale Tyoden de Pushit, dans la zone de gouvernement local de Mangu, dans l'État du Plateau au Nigéria, a consacré sa vie au leadership, à l'apprentissage et au service. Il est titulaire d'une licence en génie métallurgique et d'un diplôme d'études supérieures en informatique de l'université Ahmadu Bello de Zaria. Il est membre de la Société nigériane des ingénieurs et de la Société nigériane de métallurgie. Sa passion pour le développement du leadership l'a conduit à obtenir deux maîtrises. Diplômé en leadership et gestion organisationnels et en leadership transformationnel, ainsi qu'un doctorat en études de la paix de l'International Graduate School for Leadership de Manille, avec des recherches sur les médias sociaux comme outil de consolidation de la paix.



Depuis plus de 25 ans, il œuvre au sein du Mouvement de la Grande Commission au Nigéria et en Afrique de l'Ouest, où il a gravi les échelons jusqu'aux postes de directeur de la formation et de directeur régional. Il occupe actuellement le poste de directeur national des opérations de la Fondation internationale du leadership (ILF) au Nigéria. Coach et facilitateur certifié en matière de cohésion d'équipe et de guérison des traumatismes, le Dr Tyoden se passionne pour la préparation de la prochaine génération de leaders par le biais du mentorat et du coaching.

Il est marié à Cecilia, et ensemble, ils ont trois enfants : Chinplang, Isaac et Karen.



ISBN 978-978-783-152-6

