
Un leadership et une mission au service des autres

« Par conséquent, l'empathie signifie croire en la personne.
Et, en même temps, l'écouter et s'en préoccuper,
surtout dans ses fragilités »

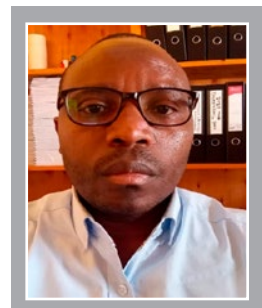
Fr. Óscar Martín

Gaston Nzabimfura, fms

Directeur adjoint de l'école

Prov. Afrique Centre-Est

Rwanda



Je suis le frère NZASABIMFURA Gaston (Fms) de la Province Afrique Centre-Est. Je vis dans la communauté mariste de Byimana, au Rwanda, et je suis Rwandais. Actuellement, je travaille dans l'une des écoles maristes du Rwanda en tant que directeur adjoint chargé des études.

Le leadership ne va pas de soi ; il s'agit avant tout d'un service, d'un don de Dieu. Une fois choisi comme dirigeant, vous devez tout d'abord réfléchir à certaines questions importantes, telles que : «pourquoi moi ?», «que dois-je faire alors ?». Le leadership est un service dans le cadre d'une mission déterminée, qui exige conscience de soi, engagement personnel, ouverture et coopération. Un leader-serviteur doit connaître son type de personnalité et savoir comment contrôler ses émotions et ses réactions. Il est prêt à écouter, à comprendre et à respecter les opinions des autres, et il évite les préjugés. Il exprime librement ses idées, partage ses expériences et donne des conseils constructifs aux autres membres. Il maintient la coopération et montre de l'affection aux autres. En effet, le leader-serviteur est un formateur et un modèle pour les autres ; «faites comme moi». Les gens apprendront à vous connaître par vos actes et vos réalisations ; par conséquent, un bon dirigeant ne charge pas les autres de lourds fardeaux. Il devient un œil sur le monde qui l'entoure, pensant, observant et agissant non pas pour lui-même mais pour les autres. Le Père Champagnat a fait de même avec ses frères. Il n'avait pas l'intention de commander à ses frères ce qu'ils devaient faire, mais il les encourageait à faire par imitation et à s'engager à servir les nécessiteux.

En outre, le leader-serviteur a la capacité de déléguer à d'autres et de les responsabiliser. Cette qualité exige de la confiance. Le leader-serviteur établit la confiance avec les autres en étant ouvert, humble et honnête dans ses interactions. Le dirigeant doit donc comprendre et respecter les personnes qu'il dirige afin de renforcer leur unité et leur harmonie.

Il/elle s'efforce de doter les membres des compétences et capacités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches et encourage la collaboration entre les membres. Il réserve un temps particulier à l'accompagnement des autres dans le but de renforcer leur confiance en soi, leur confiance et leur engagement. Par conséquent, le leader-serviteur fait tout son possible pour rencon-

trer les membres individuellement afin de comprendre leurs besoins et de les aider à réaliser leurs rêves. Dans ce cas, nous pouvons considérer cette personne comme un leader transformationnel, un modèle d'intégrité et d'équité dans l'institution. Il/elle fixe des objectifs clairs et réalisables, avec des attentes élevées. Il/elle suscite les émotions des membres, leur apporte un soutien motivationnel. Il les aide également à dépasser leurs intérêts personnels et à se concentrer sur l'intérêt commun sur la base de leur mission. Un leader-serviteur ne doute pas des capacités des autres. Il donne aux autres l'occasion d'essayer en toute confiance et il est là en tant que coach, facilitateur.

Cependant, certains dirigeants conservent leur personnalité en affirmant qu'en leur absence, les choses empireront. Leur perception est que «personne d'autre ne peut faire ce que je fais» ; ils préfèrent accumuler les responsabilités.

La présence physique d'un responsable au service est une autre qualité importante. Lorsqu'un responsable est présent, il rencontre fréquemment les membres, les écoute et les accompagne avec compassion. De leur côté, les membres de l'équipe ressentent la chaleur et le soutien de leur chef attentionné. Bien qu'il soit à la tête de l'institution, le leader-serviteur ne pense pas et ne décide pas seul ; il préfère partager ses opinions avec les autres membres. Au contraire, la présence physique de certains dirigeants peut devenir une menace pour les membres ; leur



présence les pousse à travailler dans la peur et la pression, au point qu'ils dépensent une énergie supplémentaire. Ils considèrent ces dirigeants comme des superviseurs ou des juges. Les dirigeants de ce type ne peuvent pas être les dirigeants serviteurs dont nous avons besoin aujourd'hui. Leur leadership finit par décliner en raison du manque d'unité de l'équipe ; ils se retrouvent enfermés. En outre, le dirigeant serviteur de toute institution doit être préoccupé par l'accomplissement de la mission. Il/elle cherche à ce que chaque membre pense de la même manière avec le même objectif. Ils se battent tous ensemble pour y arriver, pour accomplir la mission. Mais cela ne peut se produire sans un solide travail d'équipe, sans la mise en commun des idées, sans le partage des responsabilités en fonction des capacités et de l'expérience de chacun. Un bon dirigeant doit être ouvert aux autres et s'engager à partager ses expériences.

En outre, le leader serviteur doit avoir le sens de la vie communautaire. Il y a quelques années, j'ai vécu dans une communauté avec un frère aîné qui était le directeur de l'école. Chaque fois qu'il rencontrait des frères de la communauté, il pouvait partager son expérience quotidienne dans cette école. J'ai trouvé que c'était la qualité d'un dirigeant serviteur. Une fois que vous êtes ouvert aux autres, vous obtenez des idées constructives de leur part.

Dans la famille mondiale mariste, la présence joue un rôle important dans notre mission. Tout responsable mariste doit être identifié par cette vertu, désireux d'être présent dans tout service qui lui est confié. La présence d'un responsable apporte un soutien moral aux autres membres. Elle lui fait sentir qu'il est vraiment un serviteur, et non une autorité dirigeante. Il/elle apprend à mieux connaître les autres membres, les aidant ainsi à devenir plus mûrs dans leur mission. En d'autres termes, sa présence lui permet d'identifier la position de chaque membre de l'équipe et de trouver la voie à suivre pour équilibrer les capacités de chacun dans le but de remplir la mission.

Un bon dirigeant n'est pas un observateur ou un juge, mais un participant, empathique et compatissant. L'empathie le conduit à découvrir les besoins des autres ; il se sent concerné et s'engage à les servir au maximum avec compassion. Le leader-serviteur laisse de côté les différences de générations, de cultures et de races entre les membres. Il fait de son mieux pour les amener





tous autour de la même table et au même service dans un esprit de famille. Par conséquent, le leadership au service des autres est dynamique, passionnant et inspirant ; il définit la direction, construit une vision claire et s'adapte aux circonstances. Il se concentre toujours sur la réalisation des objectifs fixés dans le cadre d'une mission. Le leader-serviteur comprend la réalité de la situation actuelle et fait le lien entre cette réalité et le service, d'où l'adaptation aux changements. Il/elle est proactif(ve), désireux(se) de résoudre les problèmes, regardant vers l'avant pour se développer et ne se satisfaisant pas des choses telles qu'elles sont aujourd'hui.

Toute institution a besoin d'une bonne direction et une institution bien dirigée devient productive, compétitive

et prête à s'adapter aux changements. Par conséquent, un dirigeant engagé travaille bien avec les autres membres et fait preuve de flexibilité dans le service. Il est toujours flexible face aux changements, prêt à briser la routine de sa culture tant qu'il travaille dans une institution interculturelle. Un dirigeant ne doit pas s'en tenir à sa culture ; il s'adapte à la diversité des cultures et ne dit pas «c'est notre façon de faire, il n'y en a pas d'autre». Il apprend rapidement à écouter et à comprendre les personnes de différentes cultures dans le but de construire une culture commune avec une mission spécifique. En tant que famille mariste, nous sommes appelés comme missionnaires à répandre la Bonne Nouvelle dans le monde entier, indépendamment de nos origines et de nos cultures. Par conséquent, le leader serviteur considère les communautés interculturelles comme différentes mais complémentaires.



Les opinions exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Institut Mariste.

Si vous souhaitez partager avec la Commission vos idées, réflexions ou expériences sur le leadership serviteur et prophétique à la suite de ces réflexions, écrivez à fms.cimm@fms.it