

Former quelqu'un pour vous remplacer

Carl George

Introduction

Dans ce deuxième volet de notre série sur la façon de devenir un bénévole efficace, nous souhaitons aborder un sujet généralement peu abordé lorsqu'il s'agit de développer ses compétences d'animateur de petit groupe. Nous aborderons le recrutement des personnes qui constitueront le noyau de votre groupe avant d'aborder la réunion avec le groupe. Nous souhaitons commencer par placer le nouveau responsable dans son rôle de leader dès le début. Nous lui disons : « Une fois que vous avez trouvé quelqu'un qui acceptera votre rapport de ministère, votre prochaine tâche consistera à trouver quelqu'un qui vous suivra et vous aidera à bâtir le groupe que vous souhaitez diriger. »

La constitution du noyau du groupe

Mais il faut être prudent dans son choix, car si vous trouvez un acolyte qui vous assistera dans le ministère, car cette personne a le don d'aider, votre cheminement sera merveilleux, mais c'est une impasse. Il faut, en plus de vous-même, deux personnes au sein du noyau, ayant des rôles très spécialisés et des aspirations adaptées à ces rôles. Il s'agit ici de votre assistant et de votre apprenti. Il y a une différence fondamentale entre un assistant et un apprenti. Un assistant vous aidera à porter le tronc, tandis qu'un apprenti apprendra à le porter et le reprendra avec son propre assistant.

Développer une vision du ministère

Notre objectif est de vous aider à développer une vision de ce que devrait être votre ministère. Cela ne vous limite pas à un rôle de leader, mais vous permet de réaliser qu'en tant que leader, vous allez non seulement encourager les gens, mais aussi façonner leur vision du ministère. Vous allez aider les gens à devenir des leaders à part entière, car vous les avez coachés, aidés et guidés par vous.

Le concept de noyau dans le groupe

Alors, quand on pense à votre cellule, quand on pense à la classe d'école du dimanche que vous allez organiser, on commence par le concept de classe, oui. Mais on se demande aussi : « Mais où est le noyau ? » Et dans ce noyau, on sait qu'il y a ces trois éléments. Le premier, c'est vous, le responsable. Et nous vous nommons, dans notre jargon spécifique, par le chiffre romain 10, car, dans un petit groupe, nous nous attendons à ce que vous réunissiez probablement dix personnes. Vous devrez peut-être travailler sur 15 ou 30 pour obtenir le 10 souhaité, mais vous avez 10 en réunion. Nous vous appelons donc, en tant qu'animateur, 10. Le chiffre romain 10 est donc notre point de départ. Ensuite, vous avez besoin de quelqu'un pour vous aider. Cette personne peut s'occuper de l'organisation du lieu, de l'accueil ou de l'animation appropriée : café, thé, tout ce qui convient pour divertir les participants à la réunion. À l'ère des régimes alimentaires plus éclairés, on devrait peut-être penser en termes de jus de fruits et d'eau. Mais l'hôte ou l'hôtesse s'occupe de l'organisation du lieu afin que vous puissiez vous concentrer sur les participants et

leur épanouissement. Et puis, il faut cet apprenti, si important. On appelle cette personne l'apprenti X. Et lorsqu'il devient un leader à part entière, on le laisse tomber. On parle donc d'un leader en formation.

Le choix du noyau, un travail d'équipe

Alors que vous entamez votre parcours pour devenir le leader d'une communauté de foi, une communauté de témoignage et d'encouragement, nous vous conseillons de commencer votre leadership en choisissant les deux personnes qui constitueront votre noyau. Une fois ces deux personnes à vos côtés, vous pourrez ensuite décider qui rejoindra votre groupe, car elles vous aideront à le choisir. Cela devient un travail d'équipe dès le départ.

Développer l'apprenti pour la relève

Dans ce domaine particulier, nous devons nous concentrer sur le développement de cet apprenti pour qu'il puisse vous remplacer dans le ministère. Or, cette approche du ministère n'est pas populaire auprès de nombreux responsables de cellules ou de petits groupes, qui se disent : « Mais pourquoi voudrais-je abandonner le ministère que j'aime tant ? » Un responsable de cellule ou de petit groupe non formé considère la réunion de ces personnes comme le ministère. Mais ce n'est pas une définition adéquate du ministère. Nous essayons d'aider les gens à grandir dans tous les domaines. Certains d'entre eux recevront du Seigneur le don d'assumer le leadership d'un groupe. Nous devons donc nous considérer comme des formateurs de leaders et des animateurs de groupe. Et c'est précisément là l'essence du rôle d'apprenti.

La stratégie d'Église : élargir la base dirigeante

Du point de vue de l'Église et de sa stratégie, il est tout à fait logique que chaque responsable de cellule ou de classe prenne la responsabilité de son propre remplacement. Ainsi, la base dirigeante de l'Église s'élargit sans que cela n'affecte les ressources du personnel. La tâche de trouver de nouveaux responsables est désormais partagée entre tous les responsables de cellule ou de groupe de l'Église. Nous avons constaté qu'en restant concentrés sur cette question, 80 à 95 % des nouveaux responsables nécessaires à une Église peuvent être trouvés par les responsables en place. Le personnel est informé a posteriori de la situation, au lieu d'en être responsable.... La plupart des besoins en personnel d'une organisation bénévole peuvent être satisfaits si le responsable d'un petit groupe réalise que sa deuxième responsabilité, après avoir été sous supervision, est d'encadrer quelqu'un pour le préparer au ministère.

La décentralisation du ministère

Maintenant que nous avons travaillé avec des églises dans cette région, nous avons découvert que la décentralisation du ministère de cette manière - c'est-à-dire pour veiller à ce que davantage de dirigeants apparaissent parce que vos efforts en tant que dirigeant aident à transférer vos compétences en leadership à une autre personne - nous avons appris que les autres éléments de l'administration et du ministère de l'église peuvent également être décentralisés. L'un des aspects les plus importants est la garde d'enfants. Chaque groupe étant responsable de sa propre garde d'enfants, le personnel n'a pas à chercher constamment des ressources pour la trouver, car nous la mettons à disposition du groupe.

Si vous êtes enseignant, responsable, pasteur ou accompagnateur, vous aurez besoin de l'accompagnateur et de l'hôte pour vous aider à organiser la garde d'enfants, en plus de l'étude biblique et des prières. Sans aide, vous risquez de vous épuiser très rapidement. Ce noyau est donc important car il permet de travailler avec le personnel nécessaire. On se dit : « Ce n'est pas une équipe très nombreuse, juste deux personnes. » C'est bien plus complexe que de ne pas avoir d'aide. Et les personnes sans aide s'épuisent. Nous avons donc appris à ne pas convoquer de réunions avant d'avoir constitué un noyau et de savoir qu'au sein de ce noyau, elles ont la capacité de mettre en place les dispositifs de garde d'enfants dont elles ont besoin.

Impliquer l'apprenti dans la vie du groupe

Si vous avez sérieusement réfléchi à ce qu'il faudrait pour aider cette personne à vous remplacer, vous commencerez à comprendre qu'il faut non seulement lui donner un rôle à jouer dans chaque réunion, une responsabilité de leadership à chaque réunion, mais aussi lui donner une implication dans chaque réunion. Car le secret de la vitalité du groupe réside autant entre les réunions que pendant celles-ci. Vous confiez donc une tâche à votre apprenti. Une semaine, il fera l'exercice d'accueil et de partage. L'autre semaine, il lira un passage de la Bible. Une autre semaine, il animera un temps de prière. Une autre semaine, il dirigera une étude biblique. En partageant le ministère pendant le temps présent, vous pouvez exercer systématiquement votre apprenti dans différents domaines jusqu'à ce qu'il se souvienne des quatre, cinq ou six derniers mois et réalise que tout ce qu'il doit faire pour être un leader, il l'a fait au moins deux ou trois fois à un moment ou à un autre. Et puis, quand vous étiez absent ou que vos enfants étaient malades, ils prenaient le relais. Le groupe se réunissait. Par conséquent, ils acquéraient des compétences au fur et à mesure, petit à petit. Et puis, lorsque vous n'êtes plus là, ils acquièrent des compétences de manière globale. Et puis, lorsque vous ne l'êtes plus, ils portent la charge et ont été facilités par les nombreuses petites pratiques que vous avez mises en place pour eux lors des réunions et entre celles-ci. Ils doivent donc s'occuper des appels téléphoniques, organiser le baby-sitting et contacter l'assistant. Et puis, dans le cadre de votre recherche de nouveaux talents, ils doivent chercher avec vous de nouveaux talents à repérer, car l'une des implications d'avoir un apprenti est que, lorsque vous le laissez au sein du groupe et que vous vous apprêtez à déménager, vous devez en trouver un supplémentaire à emmener avec vous.

Et ils ont dû trouver un apprenti pour les épauler maintenant qu'ils vont diriger le groupe. Il faut donc constamment rechercher de nouveaux talents. Mais voici ce qu'il faut comprendre : il existe une réserve invisible de talents inexploités dans l'Église moyenne. Nous avons découvert qu'environ 10 % d'une église moyenne constitue le vivier de talents politiques pour les fonctions électives, les nominations, le vivier de postes invisibles occupés par des personnes. Environ 10 % de l'Église est disponible pour cela.... Et lorsque nous commençons à discuter avec les églises et à élaborer des stratégies avec leurs équipes et leurs conseils d'administration pour développer un ministère de petits groupes de véritables soins, ce qui demande énormément de travail, ils se demandent : « Où trouverons-nous les personnes nécessaires ? Nos responsables et nos responsables sont débordés, débordés. Ils n'ont tout simplement pas le temps de consacrer plus de temps à ce genre de choses. » Il s'agit en réalité d'élargir la base de leadership de l'église. Il s'agit d'une idée profondément biblique. Vous vous souvenez peut-être qu'en Actes 6, l'église ayant grandi, les apôtres ne pouvaient plus distribuer le pain aux veuves et couvrir tout le monde.

Ils sautaient des places, oubliaient des personnes et suscitaient beaucoup de mécontentement. Et qu'ont-ils fait pour résoudre le problème ?

L'exemple biblique d'Actes 6

Ils ne se sont pas levés pour dire : « Vous tous, ne vous plaignez pas. » Ils ont dit : « Oups. Il y a des gens qui manquent de pain. Il faut nommer des responsables supplémentaires pour nous aider à porter cette charge afin que nous puissions développer ce ministère dans la partie de l'Église qui semble en croissance, ce qui se trouve dans Actes 6 – la partie grecque de l'Église, les Juifs partis en diaspora étant revenus vivre à Jérusalem. C'est eux qui étaient lésés, car les premiers apôtres étaient pour la plupart hébreux, donc sans lien. Ils connaissaient donc toutes les veuves hébraïques, mais ils n'avaient pas de bonnes lignes de communication avec toutes ces veuves de la diaspora, et il y a eu des plaintes, car les lacunes étaient assez évidentes. »

Ils ont donc nommé un groupe de nouveaux diacres grecs de la diaspora, comblant ainsi le manque de leadership qui se faisait jour en raison de leur croissance. L'Église a ainsi pu trouver la paix et poursuivre sa route.

Développement du leadership : une démarche intentionnelle

Voyez-vous, parfois la croissance que Dieu accorde à l'Église prend le pas sur le développement du leadership, ce qui ralentit la croissance de l'Église, car l'insatisfaction grandit, les besoins des gens n'étant pas satisfaits. Il est donc tout à fait raisonnable de dire : « Pourquoi ne pas travailler systématiquement au développement de nouveaux dirigeants au sein de l'Église ? Ne laissons pas cela au hasard. Agissons-le délibérément. »

Et nous avons découvert qu'il existe une couche de leadership aussi importante que celle dont nous disposons actuellement, mais qui est largement inexploitée, car elle ne se présente pas, ne se porte pas volontaire pour le ministère. Il faut l'inviter.

Inviter et former de nouveaux leaders

Maintenant, si vous voulez inviter quelqu'un au ministère qui sera efficace, quelle meilleure façon de le faire que d'inviter quelqu'un qui est dans le contexte d'une classe ou d'un groupe qui observe comment cela se passe et de lui demander, vous dites : « Comment pouvons-nous les amener à accepter ce rôle de leader émergent ? Comment pouvons-nous les amener à faire cela ? » Mais ce que vous faites, c'est leur demander de temps en temps de faire quelque chose comme le ferait un apprenti. Et lorsqu'ils ne s'effondrent pas, vous leur demandez de faire autre chose. Et au fil du temps, après quelques expériences de ce type, ils se rendent compte : « Je n'ai aucune excuse pour ne pas avancer. Je peux accepter plus de responsabilités dans ce domaine. » Certaines personnes paniquent à l'idée de se présenter devant un groupe. Mais face à un groupe de dix personnes, de quoi avoir peur ? De tous ceux que vous connaissez, que vous aimez, avec qui vous partagez, en qui vous avez confiance, qui vous ont soutenu. Il n'y a donc aucune raison de paniquer. Nul besoin d'être un orateur pour s'asseoir et partager dans un petit groupe. Et ce que nous constatons, c'est que nous ouvrons, église après église, un tout nouveau niveau de leadership, doublant la taille de la direction de l'église avec des responsables qui ne sont pas simplement éligibles, mais capables d'exercer un ministère au niveau de la cellule. Et c'est là que se situe la véritable action dans la plupart des ministères, de toute façon, c'est au niveau de la cellule. C'est là que se trouve le véritable soutien.

L'impact de l'intégration de nouveaux leaders

Ainsi, l'idée d'intégrer de nouvelles personnes pour devenir des leaders apprentis prometteurs est un moyen de garantir que l'Église réponde à ses besoins futurs en leadership. Votre rôle en tant que responsable de petit groupe est d'apprendre à vous remplacer par cet apprenti apte au ministère. Vous ne pourrez pas être promu à un nouveau ministère tant que vous n'aurez pas trouvé votre remplaçant.... Aujourd'hui, dans le monde des affaires, les professeurs répètent sans cesse aux entrepreneurs : « Pour être promu, il faut former ses subordonnés. » C'est bien beau, mais à l'heure des réductions d'effectifs, cela revient à confier un emploi à 60 000 \$ par an à une personne à 30 000 \$. Et c'est devenu le frein à la délégation et au mentorat dans les grandes entreprises. Mais les réductions d'effectifs ont leurs limites et nous entrerons dans une nouvelle ère.

Mais dans nos églises, le besoin de responsables bienveillants n'a jamais été aussi criant qu'aujourd'hui. Les besoins d'une famille et d'une communauté sont si grands que nous pourrions nommer tous nos responsables, d'autant plus que nous ne confions pas de groupes à des responsables. Nous formons des responsables capables de développer une communauté. Ainsi, quel que soit le nombre de responsables que nous formons, nous pouvons avoir autant de cellules ou de cours. Car nous formons des responsables qui, s'ils n'ont pas de cours, en créent un. En fait, on peut prédire avec certitude que si une église formait dix responsables de cellules supplémentaires, compétents dans le ministère et sachant se remplacer par des apprentis, chaque année, elle pourrait augmenter sa fréquentation de 100 personnes. Autrement dit, le développement de votre leadership pourrait vous permettre d'élargir votre réseau de soutien. Ce réseau élargi se traduit par une augmentation de la fréquentation. Et les chiffres sont similaires pour les plus grandes églises du monde, de 100 à des centaines de milliers. Votre fréquentation sera ainsi multipliée par dix par rapport au nombre de nouveaux responsables que vous formez. Ainsi, lorsqu'on parle de croissance de l'Église, il n'est pas nécessaire de se dire : « Eh bien, fixons-nous des objectifs externes pour sa croissance. » On peut plutôt dire : « Fixons-nous des objectifs pour former de nouveaux dirigeants », sachant qu'une des conséquences, voulues ou non, de la formation de nouveaux dirigeants est d'élargir la base du ministère.

La qualité de la vie d'église par la cellule

Mais la raison pour laquelle une approche par cellule, une approche basée sur l'école du dimanche ou une approche par responsable fonctionne si bien est la suivante : comme vous travaillez avec une unité de soins de dix personnes, la qualité de la vie de l'église ne sera jamais affectée par l'arrivée de nouveaux convertis. Quel que soit le nombre de nouveaux convertis, l'arrivée de nouveaux fidèles, par dizaines ou par milliers, n'aura aucune incidence, car ils seront pris en charge par dix à la fois. L'assistance dans une église de mille personnes pourrait être équivalente à celle d'une très petite église si celle-ci s'organisait autour de cette unité de dix personnes.

Il ne s'agit pas ici de taille, mais de qualité. Il s'agit de personnes tellement aimées qu'elles ne veulent plus partir. Or, nous ne pouvons pas nous permettre de prodiguer autant de soins si nous devons le faire avec du personnel rémunéré. Le budget est insuffisant. Mais si nous formons constamment de nouveaux leaders en soins, nous pouvons nous permettre de prodiguer autant

de soins. Grâce à ces personnes, nous savons que certaines recevront des dons du Saint-Esprit qui leur permettront de devenir de véritables leaders.

Valoriser les dons spirituels

Comment y parvenir ? Comment susciter l'engagement ? Nous avons constaté que, lorsqu'on lance un ministère en petits groupes dans une église, il est essentiel de trouver des personnes engagées. Or, de nombreux talents, souvent sous-utilisés, possèdent déjà des compétences en leadership. Nous vous recommandons donc de répondre à un sondage pour découvrir qui a déjà animé des petits groupes. Une fois ce sondage effectué, invitez ces personnes à devenir vos premiers responsables de petits groupes. Dites-leur : « Regardez cette vidéo. Elle vous expliquera l'importance d'avoir un apprenti. » Ainsi, ils deviendront des leaders. Maintenant, une fois que vous les avez mis en place et qu'ils ont recruté leur apprenti, eux et leur apprenti sont tous deux dans ce mode de recherche de talents pour augmenter le nombre à partir de ce moment-là.

Mais l'un des outils les plus efficaces pour inciter une personne à se porter candidate à la direction d'un groupe de soutien est le suivant : commencer à valoriser les dons spirituels des autres. Comment valoriser les dons spirituels ? Il existe un processus raisonnable. Tout d'abord, familiarisez-vous avec les dons spirituels. Lisez les Écritures. Il y a des listes de dons spirituels dans les Écritures.... Alors, chaque fois que vous surprenez quelqu'un en train de faire le bien, c'est probablement parce qu'il utilise un don spirituel donné par le Saint-Esprit, par Dieu. Alors, encouragez-le et même éveillez-le à la possibilité que cela soit une preuve de l'œuvre de Dieu dans sa vie. Dites-lui : « Je ressens un grand réconfort en vous parlant. Vos paroles m'apportent une telle paix, et c'est une expérience tellement inhabituelle que je vis en vous parlant. C'est différent de mes conversations habituelles avec les autres. Je dois simplement penser que Dieu est à l'œuvre chaque fois que je vous parle, d'une manière ou d'une autre, et cela me réconforte. Et je pense que le Saint-Esprit vous a peut-être donné le don d'être un consolateur. »

Et quelqu'un dit : « Quoi ? Quoi ? Je ne fais qu'être moi-même avec toi. » Ils sont si inconscients de l'œuvre de Dieu en eux qu'ils ignorent même qu'ils ont quelque chose d'unique et de spécial dans leur capacité à apporter du réconfort. Mais vous nommez ce don. Vous le leur dites et vous éveillez leur conscience. Et ils disent : « Oh, c'est possible. Je me demande si ce ne serait pas Dieu à l'œuvre en moi. » À quelqu'un d'autre, vous direz : « J'ai besoin de conseils à ce sujet. J'en ai vraiment besoin, car c'est une question délicate. Et chaque fois que je vous ai parlé de ce genre de sujet, j'ai acquis une certaine sagesse. Cela m'a été d'une grande aide. Je pense que Dieu vous a donné un don de sagesse, car lorsque vous me partagez vos conseils, ils fonctionnent. » Et la personne qui donne le conseil rentre chez elle et dit à son mari ou à sa femme : « Marjorie, ce soir, elle a dit que chaque fois qu'elle reçoit mon conseil, ça marche. Et elle s'y fie. » Et votre conjoint dira : « Oh oui. Tout le monde sait à quel point vous êtes sage. » Et vous dites : « Je ne savais pas à quel point j'étais sage. » Ils disent : « Eh bien, c'est le seul domaine dans lequel tu n'es pas sage, savoir qui tu es. Parce que tu es sage. »

Et lorsque les gens sont reconnus pour leurs dons, savez-vous ce que cela produit ? Cela leur fait prendre conscience qu'ils sont responsables de ce don. Ce don leur a été donné par le Saint-Esprit pour une raison : leur permettre d'encourager les autres membres du corps. Il est intéressant de comprendre que, tout comme vous, dans le milieu médical, vous consultez différents spécialistes. Vous pouvez consulter des chirurgiens, des spécialistes du diagnostic et des traitements médicamenteux, ainsi que des thérapeutes de tous horizons – des psychologues et des kinésithérapeutes. Et il est réconfortant de savoir qu'il existe toute une gamme de compétences requises. Ainsi, si vous avez mal au pied, vous ne consultez pas le même médecin que pour votre oreille, etc.

Il est bon de savoir que le Saint-Esprit a assuré notre santé spirituelle et notre croissance dans l'Église en accordant toute une gamme de capacités à différents membres du corps. Il les a en quelque sorte réparties. Et la raison pour laquelle le Saint-Esprit répartit ces dons est d'inciter les chrétiens à s'apprécier les uns les autres.

En d'autres termes, nous apprenons à nous aimer et à nous apprécier les uns les autres en reconnaissant notre singularité. Dieu a créé chacun de nous pour qu'il soit spécial à sa manière. Et nous apportons ce dont les autres ont besoin. Plus on mûrit, plus on s'appuie sur cela. À mesure que votre vie chrétienne mûrit, vous commencez à compter sur la sagesse de cette personne, sur son réconfort, ses conseils, ses encouragements, ses exhortations. Il arrive que des personnes se lèvent à côté de ceux qui exhortent et disent : « Je pense que j'ai besoin d'un coup de pouce, et j'ai appris que je peux toujours compter sur toi pour un coup de pouce. »
« Non. J'ai appris que je peux toujours compter sur toi pour savoir quoi faire. » J'ai vécu une expérience où, ayant besoin de savoir quelle était la prochaine étape, on m'a donné un exhortateur pour me poser les questions qui m'ont aidé à franchir les étapes qui m'ont conduit à la carrière que j'exerce actuellement.

Parce que l'exhortateur qui m'a été confié m'a posé une question très simple : « Si vous deviez utiliser les dons que le Saint-Esprit vous a accordés, que feriez-vous ? Et sachant cela, quelle est la prochaine étape pour y parvenir ? » Vous pouvez désormais parler à un consolateur toute la journée, sans qu'il ne pense à cette question. Il pensera à des choses qui vous font du bien. Mais l'exhortateur vous accompagnera à travers votre souffrance vers un nouvel objectif. Et Dieu vous donnera chaque personne dont vous avez besoin si vous faites partie d'une communauté.

Reconnaître les dons dans les cellules

Maintenant, lorsque vous affirmez les dons spirituels des membres de vos cellules – et au fait, comment apprenez-vous les dons spirituels dans les cellules ? Outre les études et leur affirmation, que faites-vous ? Vous observez simplement comment les gens se soutiennent les uns les autres. Car nous nous entraïdons intuitivement, par la grâce de Dieu, par notre don spirituel. Et dans un auditorium où beaucoup de gens écoutent passivement un enseignant, on ne voit jamais les dons spirituels à l'œuvre. Mais mettez les gens en contact avec de réels besoins – un adolescent qui fait des siennes, une machine à laver en panne, des factures qui ne peuvent pas être payées avec les ressources actuelles – vous les mettez dans de réels besoins, vous les mettez dans la difficulté et vous les voyez traverser les épreuves de la vie, un patron

déraisonnable, un imbécile au travail, toutes ces choses qui font partie de la fragilité humaine, et vous observez comment les gens interagissent pour se soutenir mutuellement. Et soudain, vous découvrez que tout le monde n'agit pas de la même manière pour s'entraider.

Et lorsque vous commencez à réaliser que cette différence d'action est une conséquence de l'activité du Saint-Esprit, alors les résultats sont excellents parce que les personnes conscientes des dons savent que Dieu attend d'elles qu'elles utilisent leurs dons dans l'édification du corps.

La transmission du leadership : modèle biblique

Vous allez prendre cet apprenti, vous allez le laisser vous regarder travailler. Ensuite, vous allez le laisser vous aider. Ensuite, vous allez l'observer. Et enfin, vous allez le laisser faire. Ce faisant, vous les aurez amenés à devenir leur mentor, au lieu de les laisser être votre modèle de ministère. Et ensuite, au fur et à mesure que vous exercerez votre ministère, vous ferez de même et le vivier de dirigeants s'en trouvera de plus en plus réduit.

C'est clairement biblique. Regardez Élisée. Il a été amené par Élie. Clairement biblique. Regardez Timothée. Il a été amené par Paul. Regardez Paul lui-même, Saul. Il a été amené par Barnabas. Regardez les apôtres eux-mêmes. Ils ont été amenés par Jésus. C'est un modèle biblique. Il existe depuis très, très longtemps. Et Timothée, le dernier de ces vivants, a reçu les mêmes choses que nous t'avons montrées et enseignées. Toi, enseigne des hommes fidèles qui pourront faire de même. L'apprentissage est donc un mode de vie biblique.