
LEADERSHIP JUIF II

Approfondissement: qualités pour le leadership, compétences pratiques et devenir un leader.

Le premier cours de Moracha sur le leadership juif se concentrait sur la nécessité pour chacun de se voir comme un leader et dressait la liste de certaines qualités personnelles requises pour ce rôle.

Dans cette seconde partie, nous allons aborder plus en profondeur le thème du développement personnel comme moyen de devenir un leader. Ces qualités comprennent: voir le bien chez autrui, se considérer comme un représentant de D..., savoir faire preuve de maîtrise de soi, chercher à s'améliorer en tant que personne et faire preuve d'humilité.

Ensuite nous nous intéresserons au leadership d'un point de vue pratique et nous examinerons les compétences et les attributs qui peuvent aider un leader, tels que la passion, la créativité et le fait de savoir travailler en équipe. Enfin, nous explorerons la capacité des étudiants et des jeunes actifs, non seulement à assumer le rôle de leaders juifs à travers le brainstorming (réunions de réflexion), la conception et la mise en place de programmes, mais aussi à pouvoir orchestrer une renaissance de la vie juive à l'échelle mondiale.

Ce cours cherchera à répondre aux questions suivantes:

- Comment un leader doit-il équilibrer son attention entre l'intérêt particulier et le groupe?
- Une différence peut-elle exister entre l'image publique d'un leader et sa personnalité privée?
- Peut-on résister aux tentations qui ont gangrené le leadership depuis des millénaires?
- Pourquoi l'humilité est-elle une qualité essentielle pour un leader juif qui souhaite réussir?
- Quelles compétences pratiques peuvent aider un leader à atteindre ses objectifs?
- Dans quelle mesure les étudiants et jeunes actifs sont-ils particulièrement bien placés pour amorcer une révolution mondiale de la conscience juive?

Plan du cours:

- Partie I. Voir le bien chez autrui
- Partie II. Un représentant pour le Véritable Leader du monde
- Partie III. Maîtrise de soi et amélioration personnelle
- Partie IV. L'humilité
- Partie V. Caractéristiques pratiques du leadership
- Partie VI. Devenir un leader et le « facteur déclencheur »
 - A. Concevoir et mettre en place un programme
 - B. Le « facteur déclencheur » et créer l'étincelle d'une renaissance juive

PARTIE I. VOIR LE BIEN CHEZ AUTRUI

Puisque le rôle du leader est de s'assurer du bien-être de la communauté, il doit être capable de s'assurer du bien-être de chaque individu. Pour se faire, le leader doit posséder le *ayin tov* (le bon œil), qui est la capacité de voir le bien chez autrui, afin que chaque personne sous son leadership puisse atteindre et accomplir son potentiel .

1. **Rav Beryl Gershenfeld (intervention) – Un bon roi se doit de comprendre le caractère unique de l'individu et l'aider à trouver sa place au sein de la nation.**

Un bon roi doit avoir la capacité de voir les qualités aux multiples facettes de chaque individu. En Hébreu deux mots existent pour désigner un dirigeant, *moshol* (מושל) qui se traduit par dictateur et *melech* (מלך) le roi. Le Iben Ezra (Bereshit/la Génèse 37:8) et le Gaon de Vilna nous enseignent qu'un dictateur impose sa personne par le haut et gouverne contre la volonté de son peuple; en opposition, un roi est volontairement accepté de son peuple.

Tandis qu'un Staline ignore la base même de l'humanité et de l'individualité de ses sujets et les utilise sans pitié comme autant de briques faisant parties de la structure inhumaine qu'il construit, le roi juif quant à lui fait exactement le contraire. La base de son rôle est d'unir la nation, mais il le fait en appréciant les qualités uniques de chacun et en aidant les individus à accomplir leur rôle spécifique au sein de la nation dans son ensemble,

Une bonne métaphore pour un véritable roi est de le comparer à un chef d'orchestre, qui fait ressortir les qualités distinctes de chaque musicien, tout en faisant la synthèse de ces qualités en un ensemble harmonieux. Pour cela, il doit être capable de voir et d'apprécier le caractère unique de chaque musicien, de la même façon qu'un roi doit être capable de le faire pour chacun de ses sujets.

2. **Ibid., inspiré de Bereshit 49:10-12 –La bénédiction que les descendants de Judas deviendront rois s'accompagne de la bénédiction qu'ils soient capables de percevoir les qualités intérieures de chaque individu. Car le leadership requiert de développer le meilleur chez les autres.**

Nous voyons l'importance de posséder le *ayin tov* ou "bon œil" dès la première mention faite de la royauté dans la Torah, Immédiatement après qu'il eut béni Judas que le sceptre de la royauté ne

quitterait jamais sa tribu, Jacob lui accorda la bénédiction que sa part de la Terre d'Israël produirait d'abondantes récoltes de vignes (Bereshit 49:10-12). Pourquoi la tribu de la royauté avait-elle spécifiquement besoin de vin?

Le vin a le pouvoir particulier de faire ressortir les aspects cachés du caractère d'une personne. La valeur numérique du mot hébreu qui désigne le vin (*yayin*, יין) est égale à celle du mot qui désigne le secret (*sod*, סוד). Le vin nous aide à voir des aspects de la personnalité qui sont normalement cachés ou secrets.

La dernière phrase de la bénédiction de Jacob à Judas: “הַכְּלִילִי עֵינַיִם מִיַּיִן וְלֶבָן שְׁנַיִם מִחֶלֶב” se traduit approximativement par – selon *Rashi* – « les yeux rougis par le vin et les dents blanchies par le lait » (Bereshit 49:12). Les Sages (Ketoubot 111b dans la deuxième *drash* du gemara à propos du verset, celui de Rav Dimi, et dans *Rashi: divrei hamath'il remoz li*) – peut-être parce qu'avoir les yeux rouges n'est pas considéré comme positif, ou peut-être parce que le mot utilisé dans le verset pour « rouge » (*h'ah'lili*, הַכְּלִילִי) est un choix quelque peu étrange par rapport au mot plus courant de *adom* – y virent un sens beaucoup plus profond. Ils divisèrent le mot *h'ah'lili* en trois morceaux ce qui donna *h'ah'* – sourire, *li* – à moi, *li* – à moi [pas seulement une occurrence de “à moi,” mais deux – indiquant une plus grande profondeur du « moi »]. Maintenant un niveau plus profond de la bénédiction émerge: “Le sourire à la profondeur de tes yeux est plus grand que le vin et la blancheur de tes dents est meilleure que le lait.” Jacob bénit le roi que ses yeux seraient capables de faire ressortir les magnifiques profondeurs d'une personne encore plus que le vin. Grâce à son *ayin tov* il pourrait sourire à l'essence même d'une personne et la renforcer encore plus efficacement que le lait, qui renforce les os et donc donne de la force à la structure du corps tout entier.

Ceci est l'incroyable magnifique bénédiction faite au roi juif, que le Rambam (Maimonide) décrit comme le “cœur du peuple juif” (Hilchot Mamrim 3:6). De la même façon que le cœur pompe le sang et la vie à travers le corps, le roi donne de la force et de la vie à chaque membre de la nation. Pour cela, il doit être capable de voir les profondeurs de chaque personne et d'y apprécier sa beauté propre.

3. **Rav Mattityahou Rosenblum, Moracha – Nous devons nous entraîner à voir sous la surface de la personnalité et y apprécier les bonnes qualités qui y résident. Le roi David faisait preuve de cette capacité à un degré extraordinaire.**

Ce n'est pas toujours facile de voir le bon côté des gens. Tout le monde a ses défauts. Ce que nous voyons parfois à la surface peut être assez rebutant; nous avons besoin de regarder à l'intérieur pour découvrir la beauté que nous savons cachée en chaque juif.

Nous savons que le *Tselem Elokim* (l'Image Divine) d'une personne est sa véritable essence. Nous n'avons pas à nier le fait que quelqu'un ait des défauts, mais nous devons nous rendre compte que sa vraie nature (*Tselem Elokim*) est seulement cachée par eux.

Une fois, un intervenant se tenait devant un public et sortit un billet de 100 dollars. “Est-ce que quelqu'un ici le jetterait aux ordures?” demanda-t-il. La réponse fut, bien sûr, un “Non” résonnant. Il plia le billet et reposa la même question. La réponse fut la même. Il le plia à nouveau et posa une fois de plus la même question. Encore, la réponse fut la même. Finalement, il recouvrit le billet de salissures, mais toujours, tout le monde était d'accord pour dire qu'ils garderaient le billet. Ceci illustre un point crucial: quand nous connaissons la valeur d'une chose nous ne la jetons pas juste parce que sa valeur est dissimulée; nous la conservons et nous essayons de révéler sa vraie valeur. Puisque nous savons que chaque personne a une âme Divine qui a été envoyée en ce monde avec un but unique, nous ne devrions pas négliger son importance juste parce que sa valeur est difficile à voir.

Même si l'intervenant cité précédemment parlait des handicapés mentaux, son argument peut nous aider à voir toutes les limitations humaines sous un jour totalement différent. Puisque nous savons que chaque personne a une belle âme à l'intérieur d'elle-même, quand nous voyons les défauts de quelqu'un nous devrions nous demander quelles peurs et quelles déceptions ont pu contribuer à leur apparition.

Cette approche est illustrée par l'histoire suivante qui parle du roi David. Le Talmud (Baba Batra 110a) raconte que le petit-fils de Moché (Moïse) prénommé Jonathan (décrit dans Choftim/Livre des Juges chapitres 17-18) était tombé au niveau d'être le prêtre d'une idole afin de pouvoir gagner de quoi vivre. Quand le roi David vit plus tard que l'argent était une chose très précieuse pour Jonathan, il le nomma responsable des comptes du Temple. Le résultat fut que par la suite on fit référence à Jonathan comme *Chvouel* car "il *chav* – retourna, à *El* – Dieu, avec toutes ses forces" (I Divré HaYamim/Livre des Chroniques 26:24).

La plupart des gens auraient complètement rejeté cet individu: "Rien ne peut justifier la moindre association à l'idolâtrie. On ne peut certainement pas avoir confiance en lui pour la gestion des comptes du Temple!" David a regardé beaucoup plus profond. Il a vu que Jonathan était quelqu'un à qui Dieu avait donné un désir inhabituel pour l'argent et que ce désir l'avait attiré sur un mauvais chemin. Si ce désir pouvait être orienté de manière positive, même mieux s'il pouvait utiliser ce désir pour aider le public en gardant son argent, la voie serait tracée pour qu'il devienne ce qu'il était destiné à être dans chaque aspect de sa vie. Ceci était l'« œil » de David, roi d'Israël!

La source suivante est un exemple moderne de la qualité du roi David de voir le meilleur chez les autres et de le développer.

4. **Rav Jonathan Rosenblum, *They Called Him Mike*, pp. 111-112. Un leader doit identifier le talent d'une personne et le responsabiliser et lui donner confiance en lui.**

[Mike Tress en tant que leader du judaïsme américain] poussait en permanence les autres à développer leurs talents et était passé maître dans l'art de bâtir la confiance en elle d'une personne. Lorsqu'il disait "Vous pouvez le faire" les gens le croyaient ...

En tant que leader, une des grandes forces de Mike était sa capacité à repérer des talents chez les autres et leur donner des responsabilités. Il n'a jamais souffert du besoin de protéger son propre statut ...

5. **Rav Beryl Gershenfeld (intervention) – Voir la valeur profonde des autres leur permet de s'améliorer et les aide à grandir spirituellement.**

Notre façon de regarder les choses affecte tout ce qui se trouve autour de nous. Il est interdit de se tenir près du champ de quelqu'un au risque d'avoir une mauvaise influence sur les récoltes de son voisin à travers son *ayin hara* ou "mauvais œil" (Baba Batra 2b avec Meiri). L'idée semble être la suivante. Premièrement, tout tire son pouvoir et ses moyens de subsistance de ses racines spirituelles profondes. Deuxièmement, la façon dont une personne *perçoit* et parle de quelque chose a un effet sur cette chose. Si nous percevons quelque chose comme étant un petit élément négligeable dépourvu de niveau plus profond, cette chose *devient* encore moins importante. Cette chose ne peut plus se nourrir à partir de ses racines et elle se fane et perd son pouvoir et sa vitalité. Le mot utilisé pour désigner qui est déconnecté du spirituel est *h'ol* (חול) – il s'agit du même mot qui désigne le « sable », qui est quelque chose de petit et de complètement desséché. Donc, les gens peuvent avoir une mauvaise influence sur les récoltes de quelqu'un simplement par la façon qu'ils ont de les regarder.

Le *Ramh'al* examine comment si une personne se voit offrir du pain par quelqu'un possédant un *ayin*

tov sa faim sera satisfaite, tandis que le même morceau de pain donné par quelqu'un au mauvais œil la laissera affamée puisque l'œil desséchera les sources mêmes de la force de la nourriture.

Quand nous possédons un *ayin tov* et que nous pouvons voir les profondeurs et la beauté des choses, nous renforçons leurs connections à leurs racines. Une des qualités que Boaz vit en Ruth, la mère de la dynastie de David, était son puissant *ayin tov*. Le Zohar HaKadoch (Vayakel p. 217) raconte que Boaz, en voyant son *ayin tov*, a en effet demandé à Ruth de regarder son champ. Il vit que, contrairement à la plupart des gens, son regard apportait la bénédiction.

Le mot « œil » (*ayin*, עַיִן) est lié au mot utilisé pour désigner le « printemps » qui produit l'eau de la vie (*ma'ayan*, מַעְיָן). Un *ayin* est sensé pénétrer au cœur des choses et arriver à leur source d'humidité génératrice de vie. Tout *ayin* qui fait le contraire est appelé *ayin ra*, un mauvais œil, puisque c'est un œil qui ne remplit tout simplement pas ses fonctions.

6. **Ibid. – *Ayin tov* est la base du développement spirituel.**

Ayin tov est considéré comme le point de départ pour le développement spirituel. Par exemple sous la supervision du Rav Nathan Tzvi Finkel, 1849-1927 les étudiants à la Yéchiva de Slabodka se réunissaient pour discuter ensemble dans quelle mesure plusieurs d'entre eux s'étaient améliorés dans certains domaines. Ils étaient entraînés à se concentrer sur ce que les autres avaient accompli de bien, pas sur leurs erreurs. Ce fut dans un tel *beit hamidrach* [centre d'études], dans un tel environnement d'énergie positive, que les géants de la Torah grandirent.

La réussite de Slabodka en ce qui concerne la mise en avant du développement est bien connue. Rav Shah disait que toute la Torah qui existe en la Terre d'Israël et en Amérique provient de Slabodka. Le H'afetz H'aim dit de l'Alter, "Je crée des livres, R' Nathan Zvi crée des gens."

7. **Ibid. – La capacité de voir le bon chez autrui, ainsi qu'en soi-même, était la base sur laquelle la royauté juive a été construite et est la base du développement de chacun.**

Le Midrach [Yalkout Chimoni, Rut, Ch. 600] raconte que Ruth (*Rut*, רוּת) fut ainsi prénommée car elle vit (*ra'ata*, רָאָתָה) la royauté du roi Chlomo (Salomon) qui allait émerger d'elle, le petit-fils de son petit-fils. Même en tant que pauvre veuve elle était capable de regarder profondément en elle-même et de voir le potentiel pour finalement produire la royauté de Salomon, l'apogée de l'histoire du peuple juif.

La grandeur d'un *ayin tov* [voir le bon chez autrui] ne s'arrête pas à l'effet qu'il nous permet d'avoir sur les autres – il change la relation que nous avons à nous-même. Ruth était-elle parfaite? On pouvait penser que la princesse de Moab [une nation idolâtre et immorale] personnifierait toute la mesure de la pollution spirituelle de cette nation. Mais Ruth pouvait regarder à l'intérieur et voir des grandeurs à venir, et ceci lui donna la force de faire les sacrifices incroyables qu'elle fit afin de devenir membre du peuple juif et de faire ressortir son potentiel...

Donc nous voyons que le leadership et l'institution du roi juif sont dépendants de la qualité d'un *ayin tov*. A partir de cela nous apprenons: la réussite dans la vie vient d'un *ayin tov* tourné vers nous, percevant la grandeur qui peut et doit émerger.

PRINCIPALES IDÉES DE LA PARTIE I:

- Un bon roi ou leader doit s'appuyer sur le caractère unique de l'individu et l'aidera à trouver sa place dans la nation dans son ensemble. A cette fin, il doit s'entraîner à voir au-delà de

l'apparence d'une personne et se concentrer sur le bon qui se trouve à l'intérieur. En fait, ce simple changement de point de vue sur les qualités positives d'une personne aide à développer ces qualités.

- ⇒ La capacité de voir le bon en *soi-même*, de ressentir le potentiel intérieur et l'idéal qui réside en nous est essentiel pour devenir un leader. Réaliser ce potentiel dans sa propre vie, dans sa famille, et dans le monde est le point de départ du développement spirituel et pour devenir un leader juif .

PARTIE II. UN REPRÉSENTANT DU VÉRITABLE LEADER DU MONDE.

De la même façon qu'un leader doit guider le peuple à exprimer leurs plus hautes aspirations (comme nous l'avons vu dans la partie précédente), il doit aussi enseigner au peuple à créer la plus profonde des relations possibles - une relation avec Dieu.

Le leader idéal doit être un ambassadeur du Véritable Leader du monde. Pour cela, il commence par faire comprendre aux gens la réalité de l'existence de Dieu, comme l'illustrent les sources suivantes.

1. **Rav Eliahou Dessler, Mih'tav MéEliahou, Vol. III, p. 22 – Le concept de la royauté dans le judaïsme est de s'assurer que tout le monde reconnaisse que Dieu est le véritable roi.**

La vraie fonction de la royauté est, comme l'explique le Maharal, de faire de Dieu le roi du peuple juif, en amenant chacun à la reconnaissance que Dieu règne sur le monde entier et que toutes nos réussites et nos joies ne se trouvent qu'au service de Dieu.

מדת המלכות האמיתית היא כביאור המהר"ל:
להמליך את הקב"ה על העם, להביא את כולם לידי
הכרה שהקב"ה הוא מלך על כל הארץ, וכל הצלחתנו
ואשרנו הם להיות עבדיו.

2. **Rambam, Hilh'ot Melah'im (Lois des Rois) 1:7 – Peu importe à quel point un leader peut-être sage, il doit toujours garder à l'esprit qu'il n'agit qu'en tant que serviteur de Dieu.**

[Si un héritier au leadership] ne craint pas Dieu, alors même s'il est excessivement sage, il n'a pas été choisi pour remplir des fonctions d'autorité ...

וכל מי שאין בו יראת שמים אע"פ שחכמתו מרובה אין
ממנין אותו למינוי מן המינויין שבישראל ...

3. **Rois I 3:5; 9 – Puisque le roi est essentiellement qu'un serviteur de Dieu, il doit être capable de discerner la volonté réelle de Dieu en toute situation. Pour cette raison, quand le roi Salomon eu l'occasion de demander la faveur qu'il souhaitait à Dieu, il demanda "un cœur compréhensif."**

Une nuit à Gibeon, Dieu apparut en rêve à Salomon, "Demande et il te sera donné" ...

"Puisses-Tu doter Ton serviteur d'un cœur compréhensif, pour juger Ton peuple, pour distinguer le bien du mal" ...

בגבעון נראהו וקנה אל שלמה בחלום הלילה ויאמר
אלהים שאל מה אתו לך:

ונתת לעבדך לב שמע לשפט את עמך להבין בין טוב
לרע.

L'histoire suivante montre comment le Rav Moché Feinstein appliquait les volontés de Dieu.

Un jeune homme vivant en Israël avait une question concernant la loi juive et décida d'en référer aux autorités compétentes, Rav Moché Feinstein, pour obtenir une réponse. Il était 10h du matin quand il décida d'appeler, mais il ne se rendit pas compte qu'il était 3h du matin à New York où Rav Moché Feinstein habitait. Il composa le numéro, et Moché Feinstein lui-même répondit au téléphone. Sans réellement se présenter, le jeune homme posa sa question. Quand il marqua une pause, attendant une réponse, il fut surpris quand au lieu de répondre, Rav Moché Feinstein le prit de l'excuser et lui demanda de patienter quelques instants.

“Le grand Rav a-t-il besoin de consulter ses livres? Tout le monde sait qu'il répond aux questions les plus difficiles en à peine quelques secondes, comme s'il connaissait la Thora toute entière sur le bout des doigts!” pensa-t-il alors qu'il attendait. Au bout de cinq minutes Reb Moché reprit le téléphone. Il exposa son avis clairement. Ensuite, juste avant de raccrocher, Reb Moché demanda au jeune homme son nom et son adresse. L'homme fut surpris, se demanda pourquoi le grand Rav avait besoin de ses renseignements, mais les lui fournit sans hésiter. Une semaine plus tard, le jeune homme reçut un chèque par la poste venant de Reb Moché accompagné d'un mot d'explications:

“Quand vous m'avez appelé à 3h du matin, j'ai pris le temps de me laver les mains et de réciter les bénédictions sur la Torah avant de répondre à votre question. Même si vous étiez disposé à payer pour l'appel téléphonique, je me sens responsable pour le temps où je vous ai fait attendre, parce que ce temps a été utilisé à mon profit et pour une discussion constructive avant de réciter la bénédiction. Donc, je vous envoie un chèque pour couvrir à peu près le coût de cinq minutes d'appel longue distance ” (Extrait de Glimpses of Greatness, Rav David Koppelman, Moznaim Publishing Company, p.191).

Ceci se passa à une époque où les appels internationaux coûtaient assez cher, sans oublier que Reb Moché avait été réveillé au beau milieu de la nuit, et pourtant avait répondu comme s'il avait été appelé en pleine journée!

PRINCIPALES IDÉES DE LA PARTIE II:

- ∞ Un roi leader n'agit pas pour son bénéfice personnel. Plutôt, le leader juif idéal comprend qu'il est un émissaire humain et un serviteur de la Volonté Divine et il guide ses sujets en fonction de cela.
- ∞ Un roi juif aide son peuple à créer la plus profonde des relations possibles, une relation avec Dieu.

PARTIE III. MAITRISE DE SOI ET AMÉLIORATION PERSONNELLE

Clairement, être un bon leader juif requiert un certain nombre de qualités particulières. Pour servir Dieu dans une dimension publique, il doit évidemment être loyal à la Loi Divine dans sa vie privée. Un leader juif doit maîtriser ses désirs physiques, en opposition à ce à quoi nous assistons avec les leaders politiques.

1. Rav Abraham J. Twersky, M.D., *Do Unto Others*, Andrews McMeel Publishing, pp. 144-145 – Quel principe peut-on suivre pour prendre les bonnes décisions?

Certaines personnes sont mues principalement par la recherche de la gratification personnelle... Ce que j'ai pu observer c'est que plus une personne succombe aux exigences du « moi », le plus ses qualités distinctement humaines disparaissent. D'un autre côté, les actions altruistes sont des outils

puissants pour renforcer l'esprit. Des actions de gentillesse désintéressée tournent l'âme vers l'extérieur et avec ce processus cassent les pires habitudes, nous libérant des apparents besoins et pulsions autodestructeurs.

Un jour un étudiant approcha mon aîné, Rav de Rhizin, un homme saint et instruit et lui demanda, "Quel principe peut-on suivre afin de prendre les bonnes décisions au quotidien?" Après quelques instants de réflexion, le Rabbin répondit, "La réponse est assez simple. Le devoir d'une personne est de résister à la tentation. Le tentateur est toujours à l'œuvre et il cherche à séduire à l'aide des pulsions de notre être physique. Le principe à suivre afin de résister est d'agir tel un funambule qui garde l'équilibre, en se penchant du côté opposé à celui où il se sent attiré par la gravité. De la même façon une personne prendra toujours la bonne décision en agissant à l'opposé de ce qu'il était tenté de faire."

C'est là que le mécanisme simple de se consacrer aux autres peut jouer un rôle majeur en aidant la personne à surmonter même les pires habitudes. Je l'ai entendu dire comme cela: la raison pour laquelle on ne doit pas commettre de transgressions n'est pas parce que c'est interdit. Mais plutôt parce que l'on est si occupé à faire des choses pour les autres que nous n'en avons simplement pas le temps. Faites une bonne action et vous commencez à remplir les vides dans votre cœur avec de la bonté. Même la plus petite bonne action est suffisante pour aller dans la bonne direction.

En fait, être un individu vertueux est non seulement un prérequis pour être un leader, mais les deux notions sont en réalité la même chose juste dans des contextes différents. Comme cela est décrit dans les sources suivantes, on peut être un bon leader public si on est un bon leader pour soi-même.

2. **Sefer HaKouzari III, 2-5 – Une personne honnête et pieuse est un bon leader, car son esprit gouverne les instincts de son corps.**

2. Le Kouzari dit, "Montre-moi comment les gens pieux et honnêtes de votre religion se comportent."

3. Le Rav dit, "Une personne honnête est quelqu'un qui se préoccupe de son pays. Il fournit à tous ses citoyens de quoi satisfaire chacun de leurs besoins et assurer l'avenir. Il les dirige de manière juste, n'en oppresse aucun et ne donne à personne plus que la part qui lui revient de droit ..."

4. Le Kouzari dit, "Ma question portait sur les gens honnêtes pas sur un leader!"

5. Le Rav dit, "Une personne honnête est un leader. Tous ses sens et attributs – à la fois spirituels et physiques – se soumettent à sa volonté. Donc il les dirige comme un vrai leader du monde, comme il est dit, 'Celui qui gouverne son esprit est plus grand que celui qui conquiert une ville' (Mishlei/Livre des Proverbes 16:32). Il a prouvé qu'il avait la carrure d'un dirigeant, que s'il arrivait un jour

ב. אמר הכוזרי: ... ספר לי מעשה החסיד שבכם היום.

ג. אמר החבר: החסיד הוא, הנוהר במדינתו, משער ומחלק לכל אנשיה טרפם וכל ספקם, וינהג בהם בצדק, לא יונה אחד מהם, ולא יתן לו יותר מחלקו הראוי לו, וימצאם בעת צרכו אליהם שומעים לו, ממהרים לענותו בעת קראו, יצום ויעשו כמצותו, ויזהירם ויזהרו.

ד. אמר הכוזרי: על חסיד שאלתיך לא על מושל.

ה. אמר החבר: החסיד הוא מי שהוא מושל, נשמע בחושיו וכחותיו הנפשיים והגופיים, ומנהיגם ההנהגה הגופיית, כמו שנאמר: "ומשל ברוחו מלכד עיר (משלי טז:לב)". והוא המוכן לממשלה, כי אלו היה מושל במדינה, היה נוהג בה בצדק כאשר נהג בגופו ונפשו.

à la tête d'un pays, il le dirigerait de façon juste, de la même manière qu'il le fait avec son propre corps et sa propre âme."

3. **Rav Jonathan Rosenblum, *They Called Him Mike*, pp. 409-410 – Nous voyons avec l'exemple de Mike Tress, qui dirigea pendant de nombreuses années le Agoudath Israel d'Amérique, comment un leader juif vivait en accord avec ses idéaux, à la fois en public et en privé.**

[Alors qu'un personnage public montre souvent un côté beaucoup moins idyllique en privé à sa famille] les enfants de Mike Tress avaient la même vision de leur père que les autres jeunes sur lesquels il avait eu une influence décisive. Les valeurs qu'il avait inculqué à ses enfants étaient exactement les mêmes que celles que Mike avait prêché dans la sphère publique. La concordance parfaite entre sa personnalité privée et sa personnalité publique n'est qu'une réflexion parmi d'autres de la mesure où il était le même à l'intérieur qu'à l'extérieur "tocho k'boro," (Berachot 28a).

4. **Rav Jonathan Rosenblum, "Cast Your Bread Upon the Waters," Magasine Michpah'a, 22 Septembre 2005 – Pareillement, Rav Moshe Sherer, son successeur à la tête de Agoudath Israel d'Amérique, à lui aussi été un exemple de traits de caractère idéaux.**

Je suis actuellement en train de terminer une biographie du Rav Moché Sherer, qui dirigea Agoudath Israel d'Amérique pendant plus de trois décennies. Cette biographie pourrait être décrite comme une version juive de *Seven Habits of Highly Effective People*. Tout le monde s'accorde à dire que le Rav Sherer fut l'une des personnes les plus efficaces de ces dernières années, et l'influence de Agoudath Israel d'Amérique pendant sa présidence fut, dans une grande mesure, une conséquence de ses talents remarquables.

Ces talents étaient nombreux et nous n'allons pas les énumérer ici. Mais plus je m'implique dans ce projet et plus il m'apparaît clair qu'une grande partie de la réussite du Rav Sherer était due à un bon *midot* [traits de caractère] – le respect, l'intérêt, et la sensibilité dont il faisait preuve envers les autres et la dignité avec laquelle il agissait. Même pendant les décennies où Agoudath Israel était une petite organisation avec très peu de moyens et seulement quelques employés, il travaillait à créer des liens avec littéralement des centaines de politiciens et de gens bien placés à tous les niveaux du gouvernement – au niveau fédéral, au niveau de l'état et au niveau municipal ...

Développer et affiner de bons traits de caractère est un processus qui dure tout au long de la vie. L'histoire suivante montre à la fois l'importance pour un leader de se montrer sensible (point que nous avons abordé dans le premier séminaire sur le leadership) et comment les gens peuvent mettre de côté des intérêts égoïstes en faveur d'un besoin plus grand. Dans ce cas précis, la sensibilité aux besoins particuliers d'un camarade de classe dont ont fait preuve ces garçons en jouant dans un tournoi de baseball, a fait d'eux des leaders (et des gagnants).

A Brooklyn, New York, Chush est une école qui accueille des enfants handicapés. A un dîner de charité donné à Chush, le père d'un des écoliers prononça un discours dont toutes les personnes présentes se souvinrent. A près avoir chanté les louanges de l'école et de son personnel dévoué, il s'écria "Où se trouve la perfection dans mon fils Shaya? Tout ce que Dieu fait, il le fait avec perfection. Mais mon enfant est incapable de comprendre les choses comme le font les autres enfants. Mon enfant ne peut pas se rappeler des faits ou des chiffres comme les autres enfants. Où se trouve la perfection de D...?"

Le public fut choqué par la question, attristé par l'angoisse de ce père et pétrifié par sa requête poignante. "Je crois," répondit le père, "que quand Dieu met un tel enfant sur cette Terre, la perfection qu'il recherche se trouve dans le comportement des gens à l'égard de cet enfant." Il raconta ensuite l'histoire suivante à propos de son fils Shaya.

Shaya fréquente l'école Chush pendant la semaine et se rend à une yeshivah pour garçon le dimanche (école où est enseignée la Torah). Un dimanche après-midi, Shaya et son père arrivèrent à la yeshivah alors que ses camarades de classe jouaient au baseball. La partie avait commencé et alors que Shaya et son père s'avançaient vers le terrain Shaya demanda " Tu penses que tu pourrais les convaincre de me laisser jouer?"

Le père de Shaya savait que son fils n'était pas du tout sportif, et que la plupart des garçons ne voudraient pas de lui dans leur équipe. Mais le père de Shaya comprenait que si son fils était choisi, il aurait l'impression de faire partie du groupe à part entière. Le père de Shaya s'approcha d'un des garçons sur le terrain et demanda "Tu penses que mon Shaya pourrait jouer avec vous?"

Le garçon regarda autour de lui pour essayer de chercher l'appui de ses coéquipiers. Ne parvenant pas à attirer leur attention, il prit les choses en main et répondit "Nous sommes en train de perdre de 6 points et on est déjà dans la huitième phase de jeu. Je pense qu'il peut venir dans notre équipe et on va essayer de le faire jouer comme batteur dans la neuvième phase." Le père de Shaya était ravi de voir le large sourire sur le visage de son fils. On dit à Shaya d'enfiler un gant et d'aller se placer sur le terrain.

A la fin de la huitième phase, l'équipe de Shaya marqua quelques points mais était toujours menée au score de 3 points. A la fin de la neuvième phase, l'équipe de Shaya marqua encore – et maintenant avec deux lanceurs hors jeu, toutes les bases couvertes, et la possibilité de marquer un run gagnant, Shaya était le prochain à jouer. Est-ce que l'équipe allait vraiment laisser Shaya à son poste de batteur et laisser filer leur chance de gagner le match?

Étonnement, on dit à Shaya de prendre une batte et d'essayer de marquer un hit. Tout le monde savait que c'était très improbable, Shaya ne savait même pas tenir la batte correctement, encore moins frapper avec. Cependant, alors que Shaya s'avançait sur le terrain, le lanceur s'avança de quelques pas à l'intérieur du terrain pour lancer doucement la balle en direction de Shaya pour qu'il puisse au moins la toucher. Au premier lancer Shaya frappa maladroitement et manqua la balle. Un de ses coéquipiers vint le voir et lui montra comment tenir la batte et faire face au lanceur dans l'attente du deuxième lancer. Le lanceur ramassa la balle et aurait facilement pu la lancer en direction de la première base. Shaya aurait ainsi du sortir et cela aurait mis fin à la partie. Au lieu de cela, le lanceur prit la balle et la lança en grand arc de cercle vers la droite du terrain, hors de portée de la première base. Tout le monde commença à crier "Shaya, cours à la première base! Shaya, cours à la première base!" Shaya n'avait jamais couru vers la première base de toute sa vie. Il trottina sur le terrain les yeux écarquillés et tressaillit. Au moment où il atteignit la première base, l'ailier droit avait récupéré la balle. Il aurait pu lancer la balle au joueur qui se trouvait à la seconde base qui aurait pu mettre hors jeu Shaya qui était toujours en train de courir. Mais l'ailier comprit ce que voulait faire le lanceur et il lança donc la balle très haut au dessus de la tête du joueur se trouvant à la troisième base, alors que tout le monde criait "Shaya, cours à la seconde base! Shaya, cours à la seconde base."

Shaya courut vers la seconde base alors que les coureurs devant lui faisaient frénétiquement le tour des bases vers l'arrivée. Alors que Shaya atteignait la seconde base, le bloqueur adverse courut vers lui, et le mit dans la direction de la troisième base et cria "Shaya, cours à la troisième base!"

Alors que Shaya arrivait à la troisième base, les garçons des deux équipes coururent derrière lui en criant "Shaya, cours vers l'arrivée! Shaya, cours vers l'arrivée!" Shaya courut vers l'arrivée, marcha sur la dernière borne et les 18 garçons le portèrent en triomphe sur leurs épaules, et firent de lui le héros, puisqu'il avait marqué le point de la victoire pour son équipe.

"Ce jour-là" dit le père qui était à présent en train de pleurer "ces 18 garçons ont atteint leur niveau de perfection. Ils ont montré que ce ne sont pas seulement ceux qui ont du talent qui devraient être reconnus, mais aussi ceux qui sont moins doués. Ils sont eux aussi des êtres humains, eux aussi ont des émotions et des sentiments, eux aussi sont des gens, et eux aussi veulent se sentir important" (Extrait de *Baseball Heroes*, by Rabbi Paysach Krohn, in *Echoes of the Maggid*, ArtScroll/Mesorah Publications Ltd.)

PRINCIPALES IDÉES DE LA PARTIE III:

- ∞ Le leadership dans le judaïsme commence avec la personnalité du leader. Un véritable leader juif ne peut pas mener une vie en contradiction avec les idéaux qu'il représente. Sa capacité à guider la communauté découle de sa capacité à parfaire son propre caractère et à réaliser son propre potentiel.

PARTIE IV. L'HUMILITÉ

L'Humilité est un prérequis pour tout leader juif. Sans elle, le roi ou le leader sera incapable de transcender sa propre volonté et ses désirs mesquins, et il ne percevra et ne suivra jamais la Volonté de son Créateur. Seule une personne véritablement humble à l'étoffe d'un leader.

Ironiquement, nul n'est en plus grand danger de perdre son humilité que celui qui accède au pouvoir. Comme l'écrit Lord Acton: "Le pouvoir corrompt, et le pouvoir absolu corrompt absolument." Des empereurs romains en passant par les Staline et Mao de notre propre époque, on ne peut penser qu'à un très petit nombre de leaders qui n'étaient pas égocentriques et mesquins. Leur « grandeur » s'exprimait seulement par le fait qu'ils imposaient leur être mesquin sur les autres. Au contraire, les plus grands leaders juifs ont toujours été des individus très humbles, comme le montre les sources suivantes.

1. **Midrash Pesikta Zoutra (Lekah' Tov), Chemot (Exode) 5, s.v. va'yomer Pharaoh – Historiquement? Les plus grands leaders juifs furent les plus humbles. Au contraire, les rois non-juifs avaient une tendance à la recherche de la grandeur personnelle et au déni de Dieu.**

Quand Dieu donne la grandeur pernicieuse ils insultent Dieu et le tournent en ridicule. Par exemple, Pharaon demanda "Qui est Dieu?" (Shemot 5:2). Nabuchodonosor dit [à Daniel quand il était menacé de mort], "et qui est celui qui sera sauvé de ma main?" [insinuant que Dieu n'avait pas le pouvoir de sauver Daniel] (Daniel 3:15). Sanh'eriv (Sénacherib) dit, "Qui parmi tous les dieux des terres ont sauvé leur terre [d'être conquise par moi. Pensez-vous que Dieu vous sauvera de moi?]" (Yechayahou/Isaïe 36:20). H'iram dit, "Je monterai au dessus des nuages. Je me ferai semblable au Tout-Puissant" (ibid. 14:14).

Mais quand Dieu accorde la grandeur aux individus vertueux du peuple juif, ils deviennent encore plus humbles. Par exemple, Avraham (Abraham) dit, "Je suis terre et cendre" (Béréchit 18:27). Moïse dit, "Que suis-je [pour me présenter devant Pharaon]?" (Exode 3:11), et "Que sommes-nous?" (ibid. 16:7)...

... הרשעים שבזמן שהקב"ה נותן להם גדולה מיד מחרפין ומגדפין, פרעה נתגאה ואמר מי ה', ונבוכדנצר אמר ומאן הוא אלה די ישזבינכון מן ידי (דניאל ג טו), סנחריב אמר מי בכל אלהי הארצות אשר הצילו את ארצם (ישעיה לו כ), חירם אמר אעלה על במתי עב אדמה לעליון (ישעיה יד יד)...

אבל צדיקים שבישראל כל מה שמתגדליו, ענוה מתוספת להם, אברהם אמר ואנכי עפר ואפר (בראשית יח כז), משה אמר מי אנכי (שמות ג יא), ונחנו מה (שם טז ז)...

2. **Bamidbar (Nombres) 12:3 – Le plus grand leader du peuple juif, Moïse, était le plus humble de tous.**

L'homme, Moïse, était excessivement humble, bien plus qu'aucun autre homme sur Terre.

והאיש משה ענו מאד מכל האדם אשר על פני האדמה:

Dans la prochaine source, nous voyons que l'humilité est la qualité qui définit le mieux nos leaders plus récents.

3. **Saré ha-Me'ah, Vol. I, p. 261 – Rav Akiva Eiger (1761-1837), qui était le leader unanimement respecté de la communauté juive d'Europe, souhaitait devenir le gardien d'un mikvah (bain rituel) afin de ne pas être un poids pour sa communauté.**

Rav Akiva Eiger était célèbre pour son incroyable humilité. Rav Akiva Eiger possédait un cœur pure et avait toujours fuis les postes d'autorité et n'avait jamais été heureux d'être rabbin. Au moment où il atteignit un âge respectable il était rabbin à Posen. Il était très célèbre et on le considérait comme la plus grande autorité dans tout la nation d'Israël. Après avoir entendu parler de la mort de l'homme qui était responsable du mikvah d'un village voisin il écrit la lettre suivante à un ami qui habitait dans ce dit village .

“ A mon grand âge je veux gagner ma vie de façon *heter* [honnêtement] et non de façon *assour* [interdite– Rav Akiva Eiger avait l'impression que de gagner de l'argent de par sa position de rav était une violation du précepte qui interdit de recevoir de l'argent en échange d'enseigner la Torah], à la sueur de mon front et non de la couronne de la Torah. De ce fait, je vous implore de persuader les dirigeants de votre communauté de me louer le mikvah. Je suis disposé à démissionner de mon poste de rabbin et à devenir le gardien du mikvé de votre village .”

En dépit de son statut de plus grande autorité religieuse de sa génération, le Rav Akiva Eiger demanda à ce que son épitaphe ne consiste qu'en une seule phrase : “Le serviteur des serviteurs de Dieu.”

4. **Chemot 32:32 – Un aspect important de l'humilité est que les intérêts individuels d'une personne ne sont pas sa priorité. Moïse demanda à être effacé de la Torah si Dieu ne pardonnait pas le peuple juif pour le péché du Veau d'Or. Et il le fit après que Dieu lui eut proposé de devenir le père d'un nouveau peuple élu!**

“Maintenant, si Vous le voulez, pardonnez leur péché. Sinon, effacé de Votre livre que Vous avez écrit.”

ועתה אם תשא חטאתם ואם אין מחני נא מספרך אשר כתבת.

Pour parler concrètement, être humble peut signifier fermer une entreprise dont en y repensant vous n'avez pas l'impression qu'elle atteint vos objectifs ni qu'elle les atteindra.

5. **Ner Le'Elef, Fichier sur le leadership and le management, p.12. – L'humilité donne le courage aux gens de faire ce qui est juste.**

Je souhaite apporter une nouvelle perspective sur ce que l'humilité apporte à un leader. L'humilité permet à un leader d'avoir la confiance non seulement d'initier un projet, mais aussi de fermer une entreprise qui ne fonctionne pas. L'humilité donne le courage aux gens de faire ce qui est juste. Cela nous permet de voir que quelqu'un d'autre est meilleur que nous pour une tâche et d'apprendre de lui, de le rejoindre, de l'embaucher. Cela nous permet d'accepter d'autres organisations sur notre territoire. L'humilité nous donne le courage de faire confiance et d'arrêter de traiter d'autres organisations comme

si elles étaient des concurrentes. Quelqu'un qui surmonte tout cela portera pour sûr la Couronne du Juste (Pirkei Avot/Maximes des Pères 4:14).

PRINCIPALES IDÉES DE LA PARTIE IV:

- ⇒ Une qualité intrinsèque du leadership juif est l'humilité. Sans l'humilité, il est impossible pour un leader de mettre de côté ses ambitions personnelles et de diriger la nation avec son seul intérêt en tête et selon la Volonté de Dieu. Historiquement, ce n'est donc pas surprenant de découvrir que les plus grands leaders du judaïsme se démarquaient par leur humilité extrême.
- ⇒ L'humilité permet aux gens d'avoir le courage de faire ce qui est juste.

PARTIE V. CARACTÉRISTIQUES PRATIQUES DU LEADERSHIP

D'après les deux cours de Moracha sur le leadership, nous avons appris que les attributs essentiels d'un leader juif sont: (1) son empressement à prendre des responsabilités et à agir, (2) faire preuve d'empathie et de compassion, (3) la patience, (4) voir le bon chez tout le monde, (5) agir en tant que représentant de Dieu, (6) faire preuve de maîtrise de soi et travailler à l'amélioration de son caractère, et (7) développer son humilité, contrebalancée par une estime de soi positive. On pourrait appeler ces attributs l'« âme » du leader juif.

Il y a une dimension supplémentaire au leadership, qui met l'accent sur l'exploitation de compétences et de traits particuliers qui aident le leader à trouver des idées, à élaborer des stratégies, et à mettre en place leurs idées et leurs objectifs. (En tant que leader, nous devons être tout particulièrement sensibles au principe que nos compétences et nos attributs nous ont été donnés par Dieu, comme nous l'enseigne le Talmud (Berah'ot 33b): הכל בידי שמים חוץ מיראת שמים, "Tout se trouve entre les mains des Cieux sauf la crainte des Cieux.") Ci-dessous se trouve une liste de ces attributs:

1. D'après Ner Le'Elef, Fichier sur le leadership and le management, p. 12 – Autres qualités d'un leader.

1. **Développer une vision d'où vous souhaitez aller.**
2. **Être passionné et enthousiaste.** Certaines personnes ont une idée et en parlent beaucoup, mais ils ne croient pas assez en elle pour réellement agir. Sans passion il vous manquera l'étincelle pour vous investir, et sans investissement vous manquerez à la fois de concentration et d'énergie. L'énergie émerge de votre intense investissement et de votre passion pour le projet .
3. **La capacité de communiquer votre vision, votre passion et votre courage aux autres.** Ceci participe à construire votre foi en les autres. Cela inclus rarement de faire un discours, même si cela requière des compétence de communication. Cela implique certainement du contenu et une profondeur de compréhension pour insuffler du contenu à la vision et à la passion de quelqu'un.
4. **Une capacité à créer une équipe avec un sens de communauté avec un but commun.** La capacité d'écouter, d'apprendre et de grandir ensemble.

5. **Faire preuve de force, de courage, de pensée claire et cohérente et de compassion dans les moments de crise ou les moments difficiles.** Le type de forces sur lesquelles les autres sentent qu'ils peuvent compter. Les moments difficiles requièrent que l'on prenne des décisions difficiles et que l'on équilibre sa compassion avec une vision claire des besoins immédiats.
6. **Le courage de suivre sa vision obstinément et de façon persistante.** Ceci est plus que du dévouement. Cela requière la capacité de maintenir le cap même quand les choses sont très difficiles. Cela nécessite de la résistance, la capacité de ne jamais être amère, de conserver un côté assez naïf qui vous fait croire que vous pouvez faire l'impossible (ce qui semble impossible en opposition à ce qui l'est vraiment).
7. **La capacité d'élaborer des stratégies.** La capacité d'aller d'un point A à un point B. Mais plus que ça, la capacité de donner l'impulsion pour que les choses arrivent alors que d'autres n'auraient pas su voir la chance qui se présentait. Pour paraphraser Milton Berle, un leader est quelqu'un qui, quand la chance ne vient pas frapper, construit une porte.
8. **Une volonté de prendre des risques raisonnables.** Prendre des risques signifie probablement échouer de temps à autre. Un bon leader ne se décourage pas devant l'échec, au lieu de cela, il apprend de son échec et il avance. Il est sur la brèche, ayant toujours des idées un peu folles, toujours en train de défier la sagesse traditionnelle.
9. Croire en les autres et en leur capacité à atteindre vos buts avec vous.
10. **Une capacité à changer, réévaluer, et si besoin est choisir une autre voie.** Les véritables leaders n'éprouvent aucune difficulté à admettre qu'ils avaient tort, à apprendre des autres et à montrer qu'eux-mêmes ont des faiblesses. Ils ne ressentent pas le besoin d'agir comme un leader. Ils agissent juste en accord avec eux-mêmes.
11. **Un jugement juste.** Les leaders ont un haut niveau de logique. Ils sont généralement pondérés et émettent fréquemment de bons jugements. Leur niveau d'intuition en ce qui concerne les autres se situe au-dessus de la moyenne et ont généralement une vision holistique des autres; et non une vision en noir et blanc. Ils peuvent être très émotifs, mais éviterons de prendre des décisions basées sur leurs émotions.
12. **La capacité de résoudre des problèmes.** Ils ont besoin de savoir comment se débarrasser des obstacles qui encombrant la route. Parfois, cela nécessite d'utiliser son réseau, parfois on aura besoin de créativité, et parfois la situation requière de la patience et de la tolérance.
13. **La créativité** est un élément qui rend plus facile beaucoup des points cités précédemment.

Il est certain, que l'on peut trouver des leader qui réussissent et dont la description ne correspond pas à la liste que nous avons proposé. Sur le terrain, nous sommes très loin d'arriver à un consensus sur cette question. Les quatre E du modèle officiel fournit par GE pour d'écrire l'essence du cadre supérieur sont Energy (l'énergie), Energize (transmettre l'énergie), Edge (le bord), and Execute (exécuter, accomplir). Peut-être est-ce la meilleure liste de toute.

Bien sûr cela aide d'avoir des talents naturels d'orateur ou d'avoir du charisme, mais les grands leaders souvent ne possédaient pas ces qualités. Beaucoup des caractéristiques qui font un grand leader peuvent s'apprendre.

2. *Ibid.* p. 15 – Le leadership s'apprend-t-il?

Un grand débat a lieu dans le monde des affaires pour savoir si le leadership est inné ou s'il peut s'apprendre. Le leadership est un concept trop large, trop vague, trop abstrait. Il se prête à l'appellation presque mystique de quelqu'un comme leader, divisant le monde en deux catégories: sont qui sont leaders et ceux qui ne le sont pas. Mais nous avons déjà montré que la vue de la Torah sur le leadership est assez différente. La Torah s'attend à ce que nous soyons tous des leaders en quelque sorte. Et en fait, les caractéristiques d'un leader juif peuvent bien sûr être apprises et développées!

La brève liste ci-dessus nous est beaucoup plus accessible que nous l'imaginons. Est-ce que cela signifie que nous avons tous la carrure pour devenir des leaders de hauts rangs dans des gouvernements, des entreprises et des institutions? On peut obtenir des éléments de réponse à la question de savoir si oui ou non chaque personne est capable d'occuper un poste de P-DG ou d'être le leader dynamique d'une organisation, dans le récit de l'incident suivant:

Beaucoup de gens viennent me consulter en tant que rabbin à la retraite. Un jeune homme comme il faut vient me voir, il désire devenir rabbin, et il a toutes les bonnes références. Il est sincère, idéaliste, studieux, pieux, et impatient d'enseigner la Torah et de porter et d'inspirer une communauté. Un seul élément manque: il ne possède pas cette qualité intangible pour être rabbin. Soit il est trop timide, ou il manque de confiance en lui, ou bien il s'exprime mal et on a besoin de faire un effort pour suivre ce qu'il dit. Ou alors sa personnalité n'incite pas aux confidences. Il ferait probablement un bon maître d'école, mais pas le leader d'une synagogue.

Mon problème est: je ne veux pas jouer à D.... Tout d'abord, je pourrais me tromper. Mais d'un autre côté est-ce que je ne le dessers pas si je lui conseille de devenir rabbin? (D'après Tales Out of Jerusalem, Rav Emanuel Feldman, Feldheim Publishers, pp. 27-30).

Ceci nous renvoie directement à une réflexion du début du premier cours de Moracha sur le leadership:

Un leader n'est pas obligatoirement quelqu'un qui possède tous les talents requis pour la tâche à accomplir. Un leader est quelqu'un qui voit la tâche et s'en occupe, qui reconnaît que la tâche est cruciale et que personne d'autre ne s'en charge (E. Braverman).

PRINCIPALES IDÉES DE LA PARTIE V:

- ⇒ En plus des attributs fondamentaux des leaders juifs, il y a une dimension supplémentaire à la notion de leadership qui se concentre sur l'utilisation de compétences et de traits qui aident les leaders dans leur recherche d'idées, l'élaboration de stratégies et la mise en place de leurs idées et objectifs.
- ⇒ Les compétences du leadership peuvent s'apprendre, tout le monde peut se comporter comme un leader, mais une grande dose de réalisme est de rigueur pour s'assurer que quelqu'un est capable d'occuper une place de leader de haut rang dans un gouvernement, une entreprise ou des organisations.
- ⇒ Au final, un leader n'est pas obligatoirement quelqu'un qui possède tous les talents requis pour la tâche à accomplir. Un leader est quelqu'un qui voit la tâche et s'en occupe, qui reconnaît que la tâche est cruciale et que personne d'autre ne s'en charge.

PARTIE VI. DEVENIR UN LEADER LEADER ET LE « FACTEUR DÉCLENCHEUR »

Maintenant que nous avons exploré les valeurs et les qualités qui caractérisent un leader juif, et que nous en sommes arrivés à la conclusion que chacun de nous possède en lui ce qu'il faut pour être un leader, comment pouvons-nous appliquer ces compétences à nous-mêmes en tant qu'étudiants et jeunes actifs? Les étudiants et jeunes actifs juifs ont redonné des forces à la vie communautaire juive dans beaucoup de villes à travers le monde en démarrant toute une variété de programmes enthousiasmant et ayant une vraie portée. Par exemple:

- Debbie et Rachel lancèrent un programme de H'avrouta *Study with a Buddy* (Étudier avec un Copain), créant des binômes entre des gens qui voulaient en apprendre plus sur le judaïsme et des gens qui pouvaient servir de mentors .
- Ben, Steve, et Michael ont crée un forum mensuel, Israel Solidarity Forum (Forum de solidarité avec Israël), qui invite des professeurs, des rabbins, des journalistes et des hommes politiques.
- Sarah et Tami ont organisé un programme de visite aux personnes âgées dans une maison de retraite, et ont aussi récolté des fond pour acheter et distribuer de la nourriture aux nécessiteux en Israël.
- Robert et Dror ont créé "Turn Friday Night into Shabbat!" (Transformer le vendredi soir en Shabbat) pour célébrer toutes les semaines le Shabbat de manière collective, avec de bons petits plats et des chants.
- Shira, Betsy, et Margolit ont mis en place des cours niveau débutant pour apprendre à lire l'hébreu.

Comment quelqu'un peut-il s'impliquer dans la conception et le lancement d'un programme?

A. CONCEVOIR ET METTRE EN PLACE UN PROGRAMME

La première étape pour lancer un programme est d'identifier ce qui doit être fait, ce que vous êtes capable d'accomplir et qui vous allez pouvoir engager dans votre équipe.

1. **Ner Le'Elef, Fichier sur le leadership and le management, p. 19. – Les quatre questions de base à se poser pour démarrer.**

1. Où en êtes-vous maintenant?
2. Où voulez-vous arriver?
3. De quelle manière proposez-vous de vous y prendre?
4. Qui souhaitez-vous voir vous rejoindre dans cette aventure?

Choisissez votre équipe et échangez vos idées sur ce que vous aimeriez accomplir. Par exemple:

Nous allons produire une vidéo de journalisme pour YouTube sur l'équilibre stratégique du Moyen-Orient et nous la mettrons en ligne pour qu'elle soit visionnée au moins 100 000 fois.

Nous voulons que chaque étudiant mange des boulettes de farine de matza pour Pâques et qu'ils comprennent pourquoi ils le font.

Ensuite, écrivez un manifeste pour vous concentrez sur vos objectifs.

2. **Ibid. p. 21 – Rédiger un manifeste.**

Une fois que vous avez bien compris quels sont vos besoins, vous devez écrire un manifeste, ce que Stephen Covey appelle commencer en ayant la fin en tête. Ceci représente la vision à long terme de

votre organisation ou de votre projet. La vision du projet sert à définir comment la mission est censée être accomplie sur le long terme (ce n'est pas la même chose que la stratégie, qui est la liste des étapes spécifiques qui doivent être suivies pour arriver à votre objectif). C'est un outil de communication très important pour délimiter une direction et pour s'assurer que tout le monde a bien la même vision.

Nous sommes déterminés à trouver et à rendre visite régulièrement à des juifs vivant seuls ou étant infirmes dans notre ville pour soulager leur condition et ramener la joie dans leur vie.

La prochaine étape est de déterminer vos objectifs.

3. **Ibid. p.24. – Déterminer vos objectifs.**

A côté de votre vision, vous devez établir des objectifs précis pour l'année à venir, et si c'est pertinent, des objectifs généraux pour les deux ou cinq prochaines années. Sans objectifs prédéfinis vous n'aurez aucun moyen de savoir si vous avez réussi ou non. Sans buts précis à atteindre vous serez aussi étonnés de voir à quel point l'année passe vite. Vous devez vous poser la question: Dans quelle mesure nos objectifs pour l'année à venir correspondent à notre manifeste? Vous devez ensuite développer des moyens d'évaluer si vous êtes sur la bonne voie pour atteindre vos objectifs ou non.

Nous allons mettre en place des cours intensif d'hébreu, enseigné par des bénévoles, afin que 25% de la population juive de notre ville soit capable de lire des textes basiques en hébreu en l'espace de 4 ans.

Une fois que vous avez déterminé vos objectifs et vos limites temporelles, vous devez planifier la stratégie que vous allez utiliser.

4. **Ibid. p.27. – Planifier votre stratégie.**

Une fois que vous avez des objectifs clairs vous devez avoir un plan d'action précis pour la mise en place de ces objectifs. Votre stratégie répond à la question, "Que va-t-on faire et comment allons-nous le faire?" Gardez en tête que chaque projet dans lequel vous vous lancez doit être en accord avec vos objectifs annuels. De plus, vous devez comprendre la façon dont chacun de vos projets s'imbrique avec les autres. Enfin, comment allez-vous trouver les fonds nécessaires? N'ayez pas les yeux plus gros que le ventre en fonction des qualités et des ressources disponibles.

Nous allons récolter 25 000 dollars pour les pauvres de la Soupe Populaire à Jérusalem en demandant à chaque étudiant juif sur le campus de donner entre 5 et 250 dollars pendant l'année.

Nous allons mettre en place une série de séminaires sur la Spiritualité et la Kabbale en invitant des rabbins et des éducateurs de la région pour assurer l'enseignement. Nous allons aussi recruter 25 étudiants pour participer à la promotion de l'évènement via Facebook, l'utilisation de leur réseau social et la création d'affiches accrocheuses.

Une fois que vous avez votre manifeste, vos objectifs et votre stratégie, vous êtes prêt!

B. LE « FACTEUR DÉCLENCHANT » ET CRÉER L'ÉTINCELLE D'UNE RENAISSANCE JUIVE

Les scientifiques sont obnubilés par la recherche du « point déclenchant », le niveau où la dynamique nécessaire au changement est lancée et ne peut plus être arrêtée. Si on réfléchit aux implications du pouvoir collectif d'une population d'environ 30 000 étudiants et jeunes actifs, en ce moment en train d'étudier le judaïsme dans le monde, et dont beaucoup voyagent en Israël, et qui développent une appréciation différente de la vie juive. Si ces gens allaient ensuite donner envie à 30 000 de leurs amis de s'investir dans des

programmes juifs (ce qui représente un étudiant ou un actif pour chacun) nous sommes sur la voie de créer un mouvement mondial ...

Rejoignez la Renaissance!

PRINCIPALES IDÉES DE LA PARTIE VI:

- ∞ Les étudiants juifs ont donné de la vigueur à la vie juive dans les universités en mettant en place des programmes enthousiasmants et efficaces.
- ∞ Pour planifier et mettre en place un programme avec succès écrivez un manifeste, identifiez des objectifs précis et faites un débat d'idées sur la stratégie à utiliser pour atteindre vos objectifs.
- ∞ Un « point déclenchant » est le niveau où la dynamique nécessaire au changement est lancée et ne peut plus être arrêtée. Réfléchissez aux implications du pouvoir collectif d'une population d'environ 30 000 étudiants et jeunes actifs, en ce moment en train d'étudier le judaïsme dans le monde - si ces gens allaient ensuite donner envie à 30 000 de leurs amis de s'investir dans des programmes juifs, nous sommes sur la voie de créer un mouvement mondial.

RÉSUMÉ DU SÉMINAIRE:

COMMENT UN LEADER DOIT-IL ÉQUILIBRER SON ATTENTION ENTRE L'INTÉRÊT PARTICULIER ET LE GROUPE?

Un bon leader doit s'appuyer sur le caractère unique de l'individu et l'aider à trouver sa place au sein de la nation dans son ensemble. Pour ce faire, il doit s'entraîner à voir au-delà de l'extérieur d'une personne et à se concentrer sur le bon qui réside caché en lui.

UNE DIFFÉRENCE PEUT-ELLE EXISTER ENTRE L'IMAGE PUBLIQUE D'UN LEADER ET SA PERSONNALITÉ PRIVÉE?

Pour remplir une mission publique, il doit évidemment être loyal à la Loi Divine dans sa vie privée. Un leader juif doit contrôler ses désirs physiques, contrairement à ce que nous pouvons souvent observer chez les leaders politiques.

PEUT-ON RÉSISTER AUX TENTATIONS QUI ONT GANGRENÉ LE LEADERSHIP DEPUIS DES MILLÉNAIRES?

Le Rav de Rhizin enseigne: « Le devoir d'une personne est de résister à la tentation. Le tentateur est toujours à l'œuvre et il cherche à séduire à l'aide des pulsions de notre être physique. Le principe à suivre afin de résister est d'agir tel un funambule qui garde l'équilibre, en se penchant du côté opposé à celui où il se sent attiré par la gravité. De la même façon une personne prendra toujours la bonne décision en agissant à l'opposé de ce qu'il était tenté de faire. »

POURQUOI L'HUMILITÉ EST-ELLE UNE QUALITÉ ESSENTIELLE POUR UN LEADER JUIF QUI SOUHAITE RÉUSSIR?

Nul n'est en plus grand danger de perdre son humilité que la personne qui accède au pouvoir. Comme l'écrit Lord Acton: "Le pouvoir corrompt, et le pouvoir absolu corrompt absolument." Des empereurs romains en passant par les Staline et Mao de notre époque, très peu de leaders ne furent pas égocentriques et mesquins. Au contraire, les plus grands leaders juifs ont toujours été les individus les plus humbles.

QUELLES COMPÉTENCES PRATIQUES PEUVENT AIDER UN LEADER À ATTEINDRE SES OBJECTIFS?

Les attributs essentiels d'un leader juif sont: (1) son empressement à prendre des responsabilités et à agir, (2) faire preuve d'empathie et de compassion, (3) la patience, (4) voir le bon chez tout le monde, (5) agir en tant que représentant de Dieu, (6) faire preuve de maîtrise de soi et travailler à l'amélioration de son caractère, et (7) développer son humilité, contrebalancée par une estime de soi positive. On pourrait appeler ces attributs l'« âme » du leader juif.

Il y a une dimension supplémentaire au leadership, qui met l'accent sur l'exploitation de compétences et de traits particuliers qui aident le leader à trouver des idées, à élaborer des stratégies, et à mettre en place leurs idées et leurs objectifs. Ces compétences pratiques inclues: développer une vision d'où vous souhaitez aller; la capacité de communiquer votre vision, la passion, le courage; la capacité d'imaginer des stratégies; croire en la capacité des autres à atteindre vos buts avec vous; un jugement juste; la capacité de résoudre des problèmes; et la créativité.

DANS QUELLE MESURE LES ÉTUDIANTS ET JEUNES ACTIFS SONT-ILS PARTICULIÈREMENT BIEN PLACÉS POUR AMORCER UNE RÉVOLUTION MONDIALE DE LA CONSCIENCE JUIVE?

Si on réfléchit aux implications du pouvoir collectif d'une population d'environ 30 000 étudiants et jeunes actifs, en ce moment en train d'étudier le judaïsme dans le monde, et dont beaucoup voyagent en Israël, et qui développent une appréciation différente de la vie juive. Si ces gens allaient ensuite donner envie à 30 000 de leurs amis de s'investir dans des programmes juifs (ce qui représente un étudiant ou un actif pour chacun) nous sommes sur la voie de créer un mouvement mondial ...

AUTRE SOURCE ET LECTURE RECOMMANDÉE

Rav Warren Goldstein, *Defending the Human Spirit: Jewish Law's Vision for a Moral Society* Feldheim 2006, voir Ch. 2, Political Power.