

Le leader paranoïaque



Saviez-vous que la peur et l'insécurité sont les sentiments qui animent les leaders paranoïaques? Ces dirigeants, mués par un puissant sentiment d'insécurité et un grand manque de confiance ont peur de tout et de quiconque, qu'ils soient réels ou imaginaires; ils ont peur de tout ce qu'ils perçoivent comme pouvant saper leur leadership. Ils sont hypersensibles à la façon dont les gens agissent et réagissent. Ils craignent soit une rébellion « potentielle » soit « quelqu'un » qui essayera de renverser leur autorité et prendre leur place. Que ce soit avec leurs collègues ou des membres de leur famille, ils sont très méfiants, souvent hostiles et secrets dans leurs relations.

« Parce qu'ils manquent profondément de sécurité dans leurs propres capacités, les dirigeants paranoïaques sont pathologiquement jaloux des autres gens doués. » Ainsi donc, ils mènent en dominant sur les autres plutôt que de les dynamiser et de les autonomiser. Instinctivement, ils créent des structures rigides et des procédures pour « contrôler » leur

organisation et / ou leur église, limitant ainsi l'autonomie des participants et des leaders émergents.

Les dirigeants paranoïaques ont tendance à voir le conseil administratif de l'église ou de l'entreprise comme un adversaire plutôt qu'un atout constitué de personnes talentueuses qui sont là pour les aider à donner la direction. Il est vrai que certains d'entre nous ont entendu parler d'histoires ou ont été victimes de comportements abusifs par certains membres de conseil d'administration d'églises ou d'entreprises; mais tout compte fait, ce sont en général des exceptions.

Les symptômes de paranoïa qu'on retrouve souvent chez des dirigeants d'églises ou d'entreprises sont que ces personnes refusent de laisser les autres diriger, prêcher ou enseigner par crainte qu'ils «ne fassent mieux qu'elles ». Ils ont une grande difficulté à développer et maintenir des relations étroites car celles-ci nécessitent de l'authenticité et une certaine mesure d'auto-divulgence. Leur crainte est que les autres utilisent des renseignements personnels pour saper leur autorité et discréditer leur leadership. Bref, ils ne prennent pas de risque avec leurs relations et généralement ils se distancent des autres.

L'exemple biblique classique d'un leader paranoïaque est le roi Saül. Dans 1 Samuel 10, nous lisons l'histoire incroyable sur la façon dont Dieu a transformé le cœur de ce jeune homme timide et l'a équipé pour le succès. Saül a été nommé par Dieu, oint par le prophète Samuel et surnaturellement changé pour qu'il puisse être un leader et un roi compétent. Peu importe comment cela s'est produit, ses insécurités ont à nouveau envahi son cœur. Quand il fut couronné roi d'Israël, certaines personnes doutaient de sa capacité à diriger et elles l'ont méprisé ([1 Sam 10.27](#)). Plutôt que de voir le changement que Dieu avait opéré dans son cœur, Saül a permis à la peur, à la pauvre image de soi et au sentiment d'insuffisance de prendre à nouveau place. Après que David eut tué Goliath et défait l'armée des Philistins, Saül a commencé une descente rapide vers la paranoïa obsessionnelle. Il se sentait menacé par l'affection et l'admiration que la nation portait à David et il devint jaloux et soupçonneux. Incapable de surmonter ses peurs irrationnelles et ses soupçons à l'égard de David, il a tout fait pour tenter de le supprimer.

Bref, les signes d'un leader paranoïaque comprennent la suspicion, l'hostilité, la peur et la jalousie. Par crainte de voir quelqu'un saper son leadership, il devient hypersensible, il perçoit les gestes et les paroles des autres comme menaçants. Il interprète et prête des motifs subjectifs aux intentions des autres et il met en place des structures rigides pour s'accrocher à sa position.

Connaissez-vous un leader paranoïaque?

Voici quelques pistes qui peuvent vous fournir des informations supplémentaires pour mieux l'identifier.

1. À la vue de deux leaders qui discutent discrètement dans le vestibule de l'église ou de l'entreprise, il est inquiet à l'idée qu'ils parlent de lui.
2. Quand un collègue ou un confrère est félicité pour un discours éloquent ou pour un projet réalisé avec succès, il éprouve de forts sentiments de jalousie plutôt que de se réjouir du succès de son collègue et de l'éloge dont il est l'objet.
3. Lorsqu'on demande à un collègue ou associé plutôt qu'à lui de célébrer ou d'offrir certains services tels qu'un baptême, un mariage ou des funérailles ou pour une entreprise lorsqu'on s'adresse à quelqu'un d'autre pour représenter la compagnie, cela le bouleverse ou l'insulte.
4. Il insiste pour que ceux qui travaillent avec lui, lui soient entièrement dévoués et loyaux et il interdit toutes critiques à son égard.
5. Il est toujours à l'affût d'informations particulières concernant certains leaders de son organisation pour se rassurer ou pour les discréditer.

Vous pouvez avoir une opinion différente voire même divergente de celle de l'auteur de ce texte. Cependant, nous vous demandons de rester fraternels et respectueux dans vos commentaires et de viser d'abord à encourager chacun et chacune, comme nous le faisons nous-mêmes au TopChrétien.

Pierre Bergeron [S'ABONNER](#)

Vous avez aimé ? Partagez autour de vous !



12 PARTAGES