

---

## ***Leadership spirituel et gouvernance des églises Assemblées de Dieu au Burkina Faso – Quand le savoir-être influence la prise de décision***

**Kévin Ghislain ADJE<sup>1</sup>, Hervé F. FOYANG<sup>2</sup>, Ibrahima H. KEITA<sup>3</sup>, Dambé FLINDJOA<sup>4</sup>**

---

### ***Mots clés:***

*Leadership spirituel,  
Gouvernance  
ecclésiastique,  
Assemblées de Dieu,  
Décision pastorale,  
Médiation religieuse.*

### **RÉSUMÉ**

Cette article analyse la gouvernance des Assemblées de Dieu au Burkina Faso en mettant en lumière le rôle du leadership spirituel dans la prise de décision. À travers une étude qualitative fondée sur la théorie enracinée, nous avons examiné comment le savoir-être des pasteurs et des instances ecclésiastiques influence les dynamiques organisationnelles et la gestion des tensions internes. Nos résultats révèlent que la légitimité charismatique du pasteur est un élément central, favorisant une centralisation des décisions, tout en limitant parfois l'implication des conseils d'anciens et des comités de gouvernance.

Si certaines églises tentent d'introduire des mécanismes de gouvernance collégiale, leur impact reste variable en raison de la forte prépondérance de l'autorité pastorale. Par ailleurs, la gestion des conflits repose principalement sur une médiation pastorale informelle, ancrée dans des pratiques spirituelles, mais montrant ses limites dans la régulation des tensions récurrentes.

Cette étude contribue à la littérature sur le leadership spirituel en contexte africain, en mettant en évidence les tensions entre charisme et institutionnalisation. Elle ouvre des perspectives pour une gouvernance ecclésiastique plus équilibrée, intégrant à la fois l'autorité pastorale et des processus décisionnels plus participatifs.

---

© 2025 RAG – Tout droit réservé.

---

### **Adresse de correspondance de l'auteur :**

1. Enseignant au CESAG. E-mail : kevin.adje@cesag.edu.sn
2. Enseignant associé au CESAG, Laboratoire FOCS. E-mail : hfoyang@yahoo.fr.
3. Enseignant-Chercheur, ESGIC Bamako. E-mail : ibrahim.hamoro.k@gmail.com
4. Doctorante, Université Thomas Sankara (Burkina Faso) - e-mail : dambeflindjoa22@gmail.com

## INTRODUCTION

Les institutions religieuses occupent une place centrale dans la structuration des sociétés africaines. Parmi elles, les Assemblées de Dieu du Burkina Faso (ADBF) incarnent un modèle organisationnel singulier qui mêle mission évangélique, structuration administrative et gestion des communautés locales. En tant qu'église pentecôtiste influente, les ADBF ne se limitent pas à une mission spirituelle, mais participent également à des dynamiques sociales et économiques, notamment à travers la gestion d'écoles, d'hôpitaux et d'initiatives communautaires. Cependant, la gouvernance ecclésiastique repose sur un leadership qui va au-delà de la simple gestion administrative. L'engagement personnel, l'autorité spirituelle et l'éthique du leader religieux façonnent non seulement la dynamique interne de l'église, mais influencent aussi les décisions prises à tous les niveaux de l'organisation.

Dans ce contexte, la question du leadership spirituel prend une dimension particulière. Contrairement aux approches managériales classiques qui reposent sur la rationalité et la performance mesurable, le leadership spirituel dans les Assemblées de Dieu se construit autour de valeurs et de convictions personnelles profondes. Cette forme de gouvernance repose sur une articulation complexe entre charisme individuel et cadre institutionnel. Comme l'ont démontré les travaux de Fry (2003) sur le leadership spirituel, cette approche managériale se distingue par l'accent mis sur la foi, l'espérance et l'altruisme, autant de valeurs qui trouvent une résonance particulière dans le contexte religieux africain (Daud, 2021).

L'importance du savoir-être dans la gouvernance des Assemblées de Dieu est particulièrement manifeste dans les processus de prise de décision. Contrairement aux organisations purement laïques, où les décisions sont souvent basées sur des critères objectifs et des indicateurs de performance, les leaders des ADBF doivent intégrer une dimension spirituelle et éthique à leurs choix. Le processus décisionnel repose donc autant sur l'expertise administrative que sur la capacité du leader à incarner et transmettre des valeurs spirituelles aux fidèles. En ce sens, la gestion des Assemblées de Dieu s'inscrit dans un double registre : d'une part, une gestion organisationnelle qui répond aux besoins matériels de l'institution, et d'autre part, une gouvernance inspirée par des principes bibliques et des exigences morales.

L'intérêt scientifique de cette communication réside dans l'exploration des liens entre leadership spirituel et efficacité organisationnelle au sein des Assemblées de Dieu du Burkina Faso. Si plusieurs recherches ont déjà mis en évidence le rôle des églises pentecôtistes en Afrique (Laurent, 2003 ; Noret, 2004), peu d'études se sont concentrées sur l'impact du savoir-être dans les processus décisionnels (Noret, 2004). En effet, la littérature existante sur la gouvernance ecclésiastique se focalise souvent sur la structure hiérarchique de ces institutions et sur leur mode de fonctionnement interne sans nécessairement analyser la manière dont le leadership personnel influence la dynamique organisationnelle.

Ce travail s'inscrit dans un effort de compréhension des spécificités du leadership spirituel et de ses implications en matière de gouvernance. La principale question qui guide cette étude est la suivante : dans quelle mesure le savoir-être des leaders religieux des Assemblées de Dieu influence-t-il la gouvernance et la prise de décision au sein de cette organisation ? Cette interrogation en soulève d'autres, tout aussi essentielles : quels sont les éléments du savoir-être qui façonnent les choix des leaders religieux ? Comment ces éléments interagissent-ils avec les structures institutionnelles des ADBF ? Quels en sont les effets sur la gestion des ressources humaines et des biens matériels de l'église ?

Afin d'explorer ces questions, cette recherche adopte une approche qualitative fondée sur des entretiens semi-directifs avec des responsables des Assemblées de Dieu du Burkina Faso. Ces entretiens visent à recueillir des témoignages sur les valeurs, les attitudes et les pratiques des leaders religieux en matière de prise de décision. L'analyse des données sera effectuée à l'aide de la théorie enracinée (Glaser & Strauss, 1967), permettant de dégager des schémas récurrents et d'identifier les éléments constitutifs du leadership spirituel au sein des ADBF.

L'étude est structurée en quatre parties. La première partie propose une revue de la littérature sur la gouvernance ecclésiastique et le leadership spirituel, en mobilisant des références académiques et des études de cas sur les églises pentecôtistes en Afrique. La deuxième partie est consacrée aux choix méthodologiques, en détaillant le cadre de l'étude, la stratégie de collecte et d'analyse des données. La troisième partie présente les résultats issus des

entretiens, en mettant en lumière les pratiques et les défis rencontrés par les leaders religieux dans leur prise de décision. Enfin, la dernière partie propose une discussion des résultats, en les mettant en perspective avec les travaux théoriques et en identifiant des pistes de réflexion pour améliorer la gouvernance des Assemblées de Dieu au Burkina Faso.

Ce travail vise ainsi à contribuer à la réflexion sur les spécificités du leadership spirituel dans un contexte africain et à enrichir la compréhension du rôle du savoir-être dans la gestion des organisations religieuses.

## **1. Revue de la littérature**

L'étude du leadership spirituel dans le cadre des Assemblées de Dieu du Burkina Faso implique une analyse croisée des concepts de gouvernance ecclésiastique, de leadership spirituel et des dynamiques organisationnelles propres aux structures confessionnelles. Ces Églises pentecôtistes sont marquées par une organisation influencée par le charisme de leurs leaders, une structure hiérarchique souple et une forte orientation vers la communauté. Dans cette section, nous examinerons tout d'abord le concept de leadership spirituel et ses implications dans les organisations religieuses, puis nous analyserons la gouvernance des Assemblées de Dieu en lien avec le savoir-être des leaders, avant de proposer un cadre conceptuel adapté à l'étude.

### **1.1. Leadership spirituel et prise de décision dans les organisations religieuses**

Le leadership spirituel est un concept qui s'est progressivement imposé dans la littérature en gestion et en sociologie des religions. Contrairement aux modèles traditionnels de leadership basés sur la rationalité et la performance organisationnelle, il repose sur une dynamique fondée sur la vision, l'espoir et l'altruisme (Fry, 2003). Ce modèle de leadership cherche à inspirer un engagement collectif en mobilisant les valeurs éthiques et spirituelles, créant ainsi un cadre dans lequel les leaders influencent non seulement leurs organisations mais aussi les croyants qui s'identifient à eux (Daud, 2021).

Dans les Assemblées de Dieu, cette forme de leadership prend une dimension particulière, où le pasteur exerce une autorité morale et spirituelle considérable sur sa communauté. Cette

influence repose sur plusieurs éléments : d'abord, une légitimité charismatique, qui se traduit par l'adhésion des fidèles à la figure du leader religieux, et ensuite, une capacité à mobiliser la foi collective pour favoriser la cohésion et la prise de décision (Laurent, 2003). Contrairement aux organisations laïques où les processus décisionnels sont souvent centralisés autour de critères de performance ou de rentabilité, la gouvernance des institutions religieuses intègre une forte dimension relationnelle et spirituelle.

L'une des principales caractéristiques du leadership spirituel dans les Assemblées de Dieu est l'équilibre subtil entre structure organisationnelle et charisme personnel des leaders (Maroun, 2013). Les décisions importantes ne sont pas uniquement dictées par des procédures administratives mais sont également influencées par l'interprétation que le leader fait des textes bibliques et des besoins de sa communauté. Cette forme de gouvernance se rapproche du modèle du leadership transformationnel, où l'inspiration et la vision du leader sont des moteurs du changement (Daud, 2021).

Toutefois, cette concentration du pouvoir peut également générer des tensions internes, notamment lorsque les décisions ne sont pas prises de manière collégiale. Chomé (2013) met en évidence la dialectique entre autorité et participation dans la gouvernance religieuse, soulignant la nécessité pour les leaders religieux de concilier des intérêts parfois divergents. Ce défi est particulièrement visible dans les Assemblées de Dieu au Burkina Faso, où le rôle du pasteur dépasse la simple gestion spirituelle pour inclure des dimensions administratives, économiques et sociales (Mayrargue, 2015).

En outre, le leadership spirituel peut être un facteur de stabilité ou de division au sein d'une communauté religieuse. Une étude d'Afrobarometer (2022) montre que la confiance accordée aux leaders religieux en Afrique est généralement plus forte que celle accordée aux autorités politiques, ce qui souligne leur rôle central dans la structuration des communautés

. Cependant, cette confiance peut être remise en question si la gouvernance ecclésiastique est perçue comme autoritaire ou opaque, d'où la nécessité d'un leadership ancré dans des valeurs de transparence et d'inclusion (Uwimana, 2023). Ainsi, si le leadership spirituel offre une légitimité forte aux pasteurs des Assemblées de Dieu, il doit être accompagné de mécanismes

de gouvernance participative pour assurer une prise de décision équilibrée et adaptée aux réalités locales. Ce constat pose les bases d'une réflexion plus large sur les modèles de gouvernance ecclésiastique et la manière dont ils peuvent être améliorés pour répondre aux défis contemporains de gestion des communautés religieuses.

### **1.2. La gouvernance des Assemblées de Dieu : un modèle influencé par le savoir-être des leaders**

Le leadership spirituel est une approche du leadership qui intègre des valeurs éthiques et une vision transcendante de l'organisation. Contrairement aux modèles classiques qui s'appuient sur des objectifs de performance et de rentabilité, le leadership spirituel met l'accent sur l'inspiration, l'altruisme et la vision collective. Ce modèle a été largement étudié en management et en sociologie des organisations, notamment par Fry (2003), qui identifie trois dimensions fondamentales : la vision, l'espoir et l'amour du prochain. Ces éléments permettent aux leaders de motiver leurs collaborateurs ou fidèles en leur donnant un sens profond à leur engagement. Ce type de leadership se retrouve aussi bien dans les organisations laïques que religieuses, bien que ses manifestations diffèrent en fonction du contexte institutionnel. Dans le cas des organisations religieuses, notamment les églises évangéliques et pentecôtistes, la figure du leader occupe une place centrale dans la gouvernance et la prise de décision.

Les églises pentecôtistes en Afrique de l'Ouest, et plus particulièrement les Assemblées de Dieu, ont adopté un modèle de gouvernance où le leadership spirituel est un moteur essentiel du fonctionnement organisationnel. Cette structure repose sur une gouvernance décentralisée qui confère une large autonomie aux pasteurs et aux responsables d'églises locales. Selon Laurent (2003), les Assemblées de Dieu du Burkina Faso ont une organisation souple où les pasteurs, tout en étant intégrés à une structure nationale et parfois internationale, disposent d'une grande latitude pour gérer leurs communautés. Cette autonomie leur permet d'adapter leur approche pastorale aux réalités locales, mais elle implique également une forte dépendance à la personnalité et aux compétences du leader. Ce dernier n'est pas seulement un guide spirituel, il est aussi un gestionnaire, un médiateur et un conseiller pour sa communauté.

La confiance accordée aux pasteurs repose autant sur leur ancrage spirituel que sur leur savoir-être. Une étude menée par Afrobarometer (2022) indique que les leaders religieux en Afrique bénéficient d'une légitimité sociale qui dépasse parfois celle des autorités politiques, car ils sont perçus comme des figures de stabilité et de justice. Cette reconnaissance s'appuie sur des qualités personnelles telles que l'humilité, l'écoute et la capacité à gérer les tensions internes au sein des églises. Cependant, un modèle de gouvernance qui repose fortement sur le charisme du leader peut devenir une source de vulnérabilité. Uwimana (2023) souligne que l'absence de structures formelles encadrant la prise de décision peut favoriser des dérives autoritaires ou des divisions internes lorsque la succession du leader devient problématique. Dans le contexte des Assemblées de Dieu du Burkina Faso, où la communauté joue un rôle clé dans la dynamique ecclésiale, il est essentiel d'articuler leadership charismatique et gouvernance institutionnelle afin d'assurer la pérennité de l'organisation et d'éviter les conflits internes.

### **1.3. Vers un modèle conceptuel intégrant leadership spirituel et gouvernance organisationnelle**

L'analyse de la relation entre leadership spirituel et gouvernance ecclésiale nécessite un cadre conceptuel structuré permettant d'examiner comment les valeurs, les compétences et le savoir-être des leaders influencent les processus décisionnels et la stabilité des organisations religieuses. Pour cela, nous nous appuyons sur les travaux de Fry (2003) sur le leadership spirituel et sur la théorie enracinée de Glaser et Strauss (1967), qui permet d'extraire des modèles de gouvernance à partir des dynamiques propres aux Assemblées de Dieu du Burkina Faso. Ce cadre d'analyse repose sur trois dimensions essentielles : la légitimité charismatique et son impact sur la prise de décision, l'équilibre entre structure organisationnelle et participation des fidèles, et enfin l'influence du leadership spirituel sur la cohésion interne de l'église.

Le premier élément fondamental est la légitimité charismatique du leader et son influence sur la prise de décision. Dans les Assemblées de Dieu, le pouvoir du pasteur repose largement sur

son charisme personnel et la reconnaissance dont il bénéficie au sein de la communauté. Cette légitimité ne découle pas uniquement de sa position officielle, mais aussi de son parcours spirituel, de son histoire personnelle et de la capacité qu'il a à démontrer une connexion profonde avec les valeurs bibliques. Ndri (2017) met en avant le rôle central des récits biographiques dans la consolidation de cette légitimité : plus un leader parvient à intégrer son histoire personnelle dans une narration inspirante et édifiante, plus il est perçu comme un guide légitime par ses fidèles. Toutefois, cette concentration du pouvoir autour d'une seule figure peut être problématique lorsqu'elle exclut toute forme de contrôle ou de contre-pouvoir, augmentant ainsi le risque d'une gouvernance arbitraire et de tensions internes (Uwimana, 2023).

Un deuxième aspect clé du cadre conceptuel concerne la prise de décision participative et la structuration des instances de gouvernance. Contrairement aux églises catholiques qui disposent de structures hiérarchiques strictement définies, les Assemblées de Dieu adoptent une organisation plus souple où les pasteurs, tout en étant intégrés à une structure nationale, disposent d'une autonomie importante pour la gestion des affaires locales. Mayrargue (2015) souligne que cette gouvernance repose sur un modèle hybride : bien que les conseils d'anciens et les assemblées générales offrent des espaces de participation, leur formalisation varie en fonction des contextes locaux. Cette absence de régulation claire peut entraîner une gouvernance inégale et parfois même une centralisation excessive des décisions. Afrobarometer (2022) indique que les fidèles attendent de plus en plus des mécanismes de gouvernance plus transparents et participatifs, ce qui pose la question de l'équilibre entre pouvoir pastoral et engagement collectif.

Enfin, l'impact du leadership spirituel sur la cohésion organisationnelle est une dimension cruciale pour la pérennité des Assemblées de Dieu. Un leadership spirituel bien exercé renforce l'engagement des fidèles et la stabilité des structures ecclésiastiques. Daud (2021) met en avant le rôle des leaders transformationnels qui, en adoptant des pratiques basées sur l'écoute, la consultation et le dialogue, parviennent à mieux mobiliser leurs communautés et à éviter les conflits internes. Ce type de leadership permet également d'adapter l'église aux défis contemporains, notamment en intégrant des nouvelles pratiques managériales et



communicationnelles adaptées aux réalités socioculturelles africaines (Laurent, 2003). Cependant, lorsque le leadership spirituel est mal géré, il peut devenir une source d'instabilité, générant des rivalités et des schismes au sein des églises locales.

Ce cadre conceptuel offre donc une approche intégrée pour analyser les dynamiques de gouvernance au sein des Assemblées de Dieu du Burkina Faso. Il permet d'identifier les leviers d'amélioration en matière de prise de décision et de structuration organisationnelle, tout en tenant compte de l'importance du savoir-être des leaders dans la gestion des communautés religieuses. La formalisation de processus plus participatifs et l'équilibre entre charisme personnel et structures institutionnelles apparaissent ainsi comme des axes stratégiques pour garantir une gouvernance plus efficace et plus inclusive au sein des églises pentecôtistes africaines.

## **2. Choix méthodologiques**

L'étude du leadership spirituel et de la gouvernance des Assemblées de Dieu au Burkina Faso requiert une approche méthodologique qui capte la complexité des dynamiques organisationnelles et spirituelles. La méthodologie qualitative s'impose comme le choix le plus approprié, permettant une immersion approfondie dans les pratiques et les interactions des leaders religieux et des structures ecclésiastiques. Nous avons opté pour la théorie enracinée (Glaser & Strauss, 1967 ; Charmaz, 2006) comme cadre d'analyse, afin de faire émerger un modèle explicatif à partir des données empiriques.

### **2.1. Justification du choix de la méthodologie qualitative**

La méthodologie qualitative est particulièrement adaptée pour explorer les processus décisionnels au sein des organisations religieuses, où les valeurs, les croyances et le savoir-être des leaders jouent un rôle central (Guillemette & Luckerhoff, 2015). Contrairement aux approches quantitatives qui cherchent à tester des hypothèses prédéterminées, une démarche qualitative inductive permet de saisir la signification des expériences vécues par les acteurs et d'identifier les mécanismes sous-jacents à leur prise de décision.

Dans le contexte des Assemblées de Dieu, où la gouvernance repose autant sur des structures formelles que sur des dynamiques informelles de leadership, il est essentiel d'adopter une méthode flexible et exploratoire. La méthode de la théorisation enracinée (MTE) nous offre une approche rigoureuse pour construire un cadre conceptuel à partir des interactions et des récits des participants (Garreau, 2012).

Selon Luckerhoff et Guillemette (2023), la MTE permet d'éviter les biais liés aux préconceptions théoriques en laissant les catégories émerger directement des données. Dans notre étude, cela signifie que nous analysons comment le savoir-être des leaders religieux influence la gouvernance ecclésiastique, sans imposer a priori des modèles prédéfinis.

## 2.2. Design de la collecte des données

La collecte des données repose sur une étude de cas multiple portant sur cinq églises des Assemblées de Dieu sélectionnées sur la base de leur représentativité en termes de gouvernance et de leadership spirituel. Ce choix permet de croiser les dynamiques organisationnelles et d'identifier les convergences et divergences dans la gouvernance ecclésiastique. Pour garantir une diversité de perspectives, nous avons opté pour une approche par entretiens semi-directifs, afin de permettre aux participants d'exprimer librement leurs perceptions et expériences (Guillemette & Luckerhoff, 2015).

Notre échantillon théorique repose sur 40 répondants (8 par église), sélectionnés selon des critères précis. Chaque église comprend les catégories suivantes :

- Leaders religieux (pasteurs et anciens) ayant une responsabilité dans la prise de décision.
- Membres de comités de gouvernance impliqués dans le conseil d'église.
- Fidèles engagés, actifs dans la vie de l'église et témoins des pratiques de gouvernance.

Le tableau 1 suivant présente la structure de notre échantillon.

Tableau 1 : Notre échantillon

| Catégorie de répondants | Nombre total | Nombre par église |
|-------------------------|--------------|-------------------|
| Pasteurs et anciens     | 10           | 2                 |

|                                  |    |   |
|----------------------------------|----|---|
| Membres du comité de gouvernance | 15 | 3 |
| Fidèles engagés                  | 15 | 3 |
| Total                            | 40 | 8 |

Source : Les auteurs

Ce choix raisonné vise à assurer une couverture équilibrée des différents rôles au sein des églises, tout en permettant d'atteindre la saturation théorique (Glaser & Strauss, 1967). La saturation a été évaluée lorsque les nouvelles données collectées n'apportaient plus d'éléments significatifs au regard des catégories émergentes, ce qui valide la taille de l'échantillon.

Le guide d'entretien a été conçu en s'appuyant sur notre revue de la littérature et les objectifs de la recherche. Il est structuré autour de trois axes majeurs : La perception du leadership spirituel et de son rôle dans la prise de décision : Comment les pasteurs influencent-ils les choix stratégiques de l'église ? Les modes de gouvernance en place et leurs limites : Quelle est la répartition des rôles et la participation des fidèles à la gestion de l'église ? L'influence du savoir-être des leaders sur la gestion des conflits et la stabilité des structures : Quels sont les styles de leadership privilégiés et leurs impacts sur l'harmonie communautaire ?

Les entretiens se sont déroulés en face-à-face dans les locaux des églises sélectionnées, offrant ainsi un cadre propice à un échange approfondi. Dans certains cas, lorsque la disponibilité des participants ne permettait pas une rencontre physique, des entretiens téléphoniques ont été réalisés. Chaque entretien a été enregistré avec l'accord des participants et a duré en moyenne 50 minutes, garantissant ainsi une collecte de données riche et détaillée. Les enregistrements ont ensuite été intégralement retranscrits, permettant une analyse fine des discours et une traçabilité des propos recueillis (Kamdem et al., 2020).

Ce design permet d'obtenir une compréhension approfondie des dynamiques de gouvernance et de leadership spirituel, en s'appuyant sur une diversité de points de vue et en assurant la fiabilité des données analysées.

### 2.3. Analyse et traitement des données suivant la théorie enracinée

L'analyse des entretiens suit une démarche inductive basée sur les principes de la théorie enracinée (Glaser & Strauss, 1967 ; Charmaz, 2006). Cette approche permet de construire un modèle théorique à partir des données empiriques, sans imposer a priori un cadre d'analyse préétabli. Le processus d'analyse a suivi trois étapes fondamentales : codification ouverte, codification axiale et codification sélective.

La codification ouverte a consisté en une lecture approfondie des retranscriptions pour identifier les thèmes récurrents dans les discours des interviewés. Chaque réponse a été segmentée en unités de sens, puis des codes descriptifs ont été attribués aux extraits les plus significatifs. Par exemple, lorsque plusieurs pasteurs évoquaient leur influence sur les décisions majeures de l'église, des codes tels que "autorité spirituelle", "centralisation du pouvoir" et "vision pastorale" ont été attribués. De même, les fidèles mentionnaient souvent le manque de participation aux décisions stratégiques, ce qui a donné lieu aux codes "faible implication des fidèles" et "gouvernance descendante".

Après cette première phase, nous avons procédé à la codification axiale, qui vise à regrouper les codes similaires sous des catégories principales et leurs sous-catégories respectives. À titre d'exemple, les codes relatifs à l'autorité du pasteur et à la centralisation du pouvoir ont été rassemblés sous la catégorie principale "Influence du leadership spirituel", avec la sous-catégorie "Prédominance du charisme pastoral". De même, les codes liés à la participation des fidèles et aux mécanismes décisionnels ont été classés sous la catégorie "Modes de gouvernance", avec une sous-catégorie "Collégialité dans la prise de décision".

La codification sélective a permis d'établir un modèle explicatif mettant en relation les catégories identifiées. L'objectif était d'articuler les liens entre le leadership spirituel et la gouvernance ecclésiastique, en identifiant les dynamiques et les tensions organisationnelles. L'analyse des interactions entre les catégories a mis en évidence des facteurs d'amélioration potentiels, tels que l'intégration de pratiques de prise de décision plus participatives et la nécessité d'une régulation institutionnelle plus claire au sein des Assemblées de Dieu (voir tableau 2).

Tableau 2 : Nos catégories et sous catégories

| Catégorie principale              | Sous-catégorie                         | Propriétés                                                   |
|-----------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Influence du leadership spirituel | Prédominance du charisme pastoral      | Centralisation des décisions, faible implication des fidèles |
|                                   | Leadership transformationnel           | Vision inspirante, engagement communautaire                  |
| Modes de gouvernance              | Collégialité dans la prise de décision | Consultation des fidèles, rôle des conseils d'anciens        |
|                                   | Régulation institutionnelle            | Cadres de gouvernance formels, articulation des rôles        |
| Gestion des conflits              | Médiation pastorale                    | Autorité morale du pasteur, gestion informelle des conflits  |
|                                   | Structure de résolution des tensions   | Arbitrage collectif, intégration des parties prenantes       |

Source : Les auteurs

Pour garantir la validité de l'étude, plusieurs stratégies ont été mises en place. D'abord, nous avons procédé à une triangulation des données, en croisant les résultats des entretiens avec des documents internes des Assemblées de Dieu (statuts, règlements, discours des pasteurs). Ensuite, une validation des résultats a été effectuée via un retour aux participants, permettant de confronter nos interprétations aux perceptions des interviewés (Guillemette & Luckerhoff, 2015). Enfin, pour réduire les biais, nous avons diversifié les profils des répondants, afin d'obtenir des points de vue variés et d'éviter une vision biaisée de la gouvernance ecclésiastique.

Ainsi, l'adoption d'une analyse inductive rigoureuse nous a permis de mieux comprendre comment le savoir-être des leaders religieux influence la gouvernance des Assemblées de Dieu, en identifiant à la fois les forces et les limites du modèle actuel et en proposant des pistes pour une gouvernance plus équilibrée et participative.

### **3. Résultats**

L'analyse des données issues des entretiens menés auprès des pasteurs, des anciens, des membres des comités de gouvernance et des fidèles engagés dans les cinq églises des Assemblées de Dieu du Burkina Faso met en lumière des dynamiques de gouvernance fortement influencées par le leadership spirituel. Trois principaux axes se dégagent des discours recueillis : l'autorité charismatique et son impact sur la prise de décision, la collégialité et la structure de gouvernance ecclésiastique, et la gestion des tensions internes par la médiation pastorale.

#### **3.1. L'autorité charismatique et son impact sur la prise de décision**

L'analyse des entretiens menés auprès des pasteurs, des anciens, des membres des comités de gouvernance et des fidèles engagés dans les cinq églises des Assemblées de Dieu du Burkina Faso met en lumière l'influence considérable du leadership charismatique sur la gouvernance ecclésiastique. Dans l'ensemble des églises étudiées, le pasteur est perçu comme un guide spirituel absolu, garant de la vision divine et principal décisionnaire des affaires de la communauté. Cette autorité repose non seulement sur son ancienneté dans la fonction, mais aussi sur sa capacité à incarner une figure inspirante et respectée. Cependant, cette concentration du pouvoir suscite des interrogations quant à la participation effective des autres instances de l'église dans les prises de décision.

Dans l'Église A, le pasteur, en poste depuis plus de vingt ans, est décrit par ses fidèles comme un homme de Dieu dont la parole est une orientation divine. Un fidèle engagé affirme :

« Ce que le pasteur dit, c'est ce que Dieu veut. Il nous enseigne, il nous guide. Pourquoi le remettre en question alors que nous savons qu'il est inspiré ? » (Fidèle, Église A). Ce respect inconditionnel explique pourquoi les décisions sont rarement discutées en profondeur lors des

conseils d'église. Un membre du comité de gouvernance précise : « Nous avons des réunions, mais il faut être honnête, ce sont plus des moments d'information que de délibération. Le pasteur sait où il veut aller et nous, on suit. » (Membre du comité de gouvernance, Église A).

Dans l'Église B, où le pasteur a succédé à son père, cette légitimité charismatique repose sur une dimension héréditaire, renforçant ainsi la centralisation du pouvoir. Un ancien explique : « Son père était un grand homme de Dieu. Il a grandi dans l'église, il connaît tout. C'est naturel qu'il prenne les décisions, il est le prolongement de l'œuvre de son père. » (Ancien, Église B).

Pourtant, cette transmission familiale du leadership peut aussi provoquer des tensions, notamment lorsque des membres de l'église estiment que les décisions doivent être discutées de manière plus collégiale. Un fidèle engagé confie : « Moi, je respecte notre pasteur, mais parfois, j'aimerais que nous soyons plus impliqués, surtout quand il s'agit de grands choix comme l'usage des dons ou les nouveaux projets. » (Fidèle, Église B).

Dans l'Église C, où le pasteur est arrivé récemment, la situation est différente. Légitimité charismatique ne rime pas toujours avec adhésion immédiate. Certains fidèles attendent de voir comment il va s'affirmer. Un membre du comité de gouvernance témoigne : « Il est encore en phase d'adaptation. Pour l'instant, il consulte beaucoup les anciens, ce qui est une bonne chose. Mais on sait que, tôt ou tard, il devra imposer sa vision. C'est comme ça que fonctionne une église. » (Membre du comité de gouvernance, Église C). Ce commentaire met en lumière le fait que la reconnaissance du charisme pastoral est un processus, qui repose en partie sur la capacité du leader à démontrer qu'il est un guide spirituel légitime.

Dans l'Église D, la gouvernance repose sur un pasteur qui prône un leadership plus ouvert, même si la réalité demeure plus contrastée. Un fidèle explique :

« On nous demande notre avis, mais pour finir, c'est toujours lui qui tranche. On est d'accord avec lui parce qu'on le respecte, mais j'ai parfois l'impression que nos suggestions sont juste symboliques. » (Fidèle, Église D). Ici, le modèle de gouvernance consultatif est mis en avant, mais les décisions finales restent fortement centralisées autour du leader spirituel.

Enfin, dans l'Église E, un des rares cas où le pasteur a mis en place un système de

concertation renforcé avec le conseil des anciens, on note une meilleure implication des fidèles. Un membre du comité de gouvernance explique : « Le pasteur nous encourage à parler, et on sent que nos avis comptent. Il garde le dernier mot, mais au moins, il prend en compte nos réflexions. » (Membre du comité de gouvernance, Église E). Malgré cela, la crainte de remettre en question l'autorité pastorale reste présente. Un ancien confie : « Il nous écoute, mais au fond, nous savons qu'il a déjà une idée précise. On ne veut pas trop insister pour ne pas paraître rebelles. » (Ancien, Église E).

Ces témoignages illustrent comment, dans les Assemblées de Dieu du Burkina Faso, la gouvernance repose fortement sur le charisme du pasteur, renforcé par l'adhésion des fidèles et des instances internes. Cependant, cette centralisation des décisions peut limiter l'émergence d'une gouvernance réellement participative, ce qui soulève des interrogations sur l'équilibre entre autorité spirituelle et gestion institutionnelle.

### **3.2. La collégialité et la structure de gouvernance ecclésiastique**

L'analyse des entretiens menés auprès des pasteurs, des anciens, des membres des comités de gouvernance et des fidèles engagés dans les cinq églises des Assemblées de Dieu du Burkina Faso révèle une dynamique paradoxale entre collégialité et gouvernance centralisée. Bien que chaque église dispose d'un conseil d'anciens et d'un comité de gouvernance, qui théoriquement devraient contribuer à la prise de décision, ces instances jouent un rôle variable et parfois symbolique, fortement dépendant de la posture du pasteur en place.

Dans l'Église A, les membres du comité de gouvernance affirment être impliqués dans les décisions administratives, mais reconnaissent que leur rôle est davantage consultatif qu'exécutif. Un ancien explique : « Le conseil est là pour donner des conseils, comme son nom l'indique. Mais c'est au pasteur de décider s'il les suit ou non. Nous avons des réunions, nous discutons, mais à la fin, c'est toujours lui qui tranche. » (Ancien, Église A).

Cette structure, où la collégialité existe en théorie mais reste limitée dans son application, est également observée dans l'Église B, où des tensions sont apparues entre les anciens et le pasteur sur certaines décisions financières. Un membre du comité de gouvernance partage : « Nous avons demandé à voir plus de transparence sur la gestion des dîmes et des offrandes.



Non pas que nous doutons du pasteur, mais parce que c'est une responsabilité collective. Il a accepté en apparence, mais nous n'avons toujours pas accès aux comptes. » (Membre du comité de gouvernance, Église B).

Cette demande de transparence reflète une volonté d'institutionnalisation plus marquée, mais qui se heurte à la tradition charismatique où le pasteur demeure la figure centrale et incontestée de l'église. Dans certains cas, cela a conduit à des tentatives de réformes avortées, comme dans l'Église C, où un essai de fonctionnement plus démocratique a rapidement révélé des tensions : « Nous avons essayé d'avoir un fonctionnement plus participatif, où chaque décision importante devait être votée par le conseil. Mais cela a vite créé des divisions. Certains membres trouvaient que cela affaiblissait l'autorité du pasteur, d'autres pensaient que c'était nécessaire. Finalement, nous avons arrêté, et tout est revenu comme avant. » (Ancien d'église, Église C).

Cette situation met en lumière un dilemme organisationnel au sein des Assemblées de Dieu : comment articuler la collégialité sans remettre en cause l'autorité pastorale ? Certaines églises semblent avoir trouvé un équilibre fragile, comme dans l'Église D, où le pasteur prend en compte les avis du conseil, mais sans se sentir contraint : « Ici, le pasteur écoute vraiment. Parfois, il suit nos suggestions, parfois non. Mais au moins, nous sentons que nous avons une voix. C'est mieux que rien. » (Membre du comité de gouvernance, Église D).

Dans l'Église E, le modèle semble plus inclusif, avec une véritable intégration des instances de gouvernance dans les processus décisionnels : « Chez nous, le pasteur ne prend jamais une décision sans consulter le conseil. Cela ne veut pas dire qu'il n'a pas d'autorité, mais il croit au travail collectif. » (Ancien, Église E).

Ces témoignages montrent que si la collégialité est reconnue comme un principe, son application varie selon les églises et la personnalité du pasteur. Certaines communautés restent fortement centralisées, d'autres expérimentent des formes plus participatives, mais avec une vigilance constante pour préserver l'équilibre entre autorité spirituelle et gestion collective.

### 3.3. La gestion des tensions internes et la médiation pastorale

L'analyse des tensions internes au sein des Assemblées de Dieu du Burkina Faso met en évidence le rôle central du leader spirituel en tant que médiateur. Dans un contexte où ces églises valorisent la cohésion et la communion fraternelle, les conflits sont rarement gérés à travers des règlements formels ou des procédures institutionnelles. La médiation pastorale repose essentiellement sur l'arbitrage du pasteur et des anciens, ce qui peut être perçu à la fois comme une force et une limite du modèle de gouvernance.

Dans l'Église A, la gestion des tensions repose principalement sur la prière et le dialogue spirituel. Un pasteur explique : « Lorsqu'un différend éclate dans l'église, nous ne faisons pas appel à des règlements écrits ou à un conseil disciplinaire formel. Nous convoquons les parties concernées et nous prions ensemble. La solution vient de Dieu, pas des hommes. » (Pasteur, Église A).

Cette approche est largement acceptée par les fidèles, qui estiment qu'un retour à la parole divine permet d'éviter les confrontations frontales. Cependant, certains regrettent l'absence de mécanismes formels qui garantiraient une résolution durable des conflits. Un fidèle engagé exprime cette frustration : « Quand il y a des problèmes, on essaie d'apaiser, mais souvent, cela revient plus tard. Parfois, ce serait bien d'avoir des règles plus claires pour savoir comment agir. » (Fidèle, Église A).

Dans l'Église B, la situation est plus complexe. Des tensions financières ont récemment émergé, opposant des membres du comité de gouvernance et le pasteur. Un ancien relate : « Un jour, un désaccord est survenu sur l'utilisation des fonds de l'église. Le pasteur a tranché sans vraiment consulter. Certains ont accepté, d'autres sont partis fonder une autre église. C'est souvent comme ça que naissent les divisions. » (Ancien, Église B). Cette situation illustre une limite du leadership charismatique, où l'absence de processus formalisés peut conduire à des scissions au sein des communautés. Dans certaines églises, des membres expriment leur frustration quant à l'opacité des décisions, ce qui alimente les tensions internes. Un membre du comité de gouvernance déclare : « On nous parle de communion, mais parfois, il y a des conflits larvés qui ne sont jamais réglés. Nous avons besoin de plus de clarté dans la gestion des différends. » (Membre du comité de gouvernance, Église B).

Dans l'Église C, un autre modèle de médiation a été expérimenté. Le pasteur a instauré un conseil de sages chargé d'écouter les différentes parties avant toute décision finale. Cette initiative semble porter ses fruits, bien qu'elle repose encore sur l'acceptation de l'autorité pastorale. Un ancien témoigne : « Le pasteur nous demande toujours de donner notre avis. Il prend en compte ce que nous disons, mais c'est lui qui tranche à la fin. Nous avons trouvé un équilibre. » (Ancien, Église C). Cette approche hybride permet d'éviter certaines dérives autoritaires tout en maintenant l'ordre spirituel au sein de la communauté. Toutefois, elle demeure fragile car elle dépend de la personnalité du pasteur et de sa capacité à maintenir une gouvernance inclusive.

Dans l'Église D, la médiation pastorale a montré ses limites dans la gestion des conflits liés aux ambitions personnelles. Un fidèle raconte : « Il y a eu une dispute entre deux membres influents sur la direction de la chorale. Le pasteur a tranché en faveur de l'un d'eux, et l'autre est parti en claquant la porte. Ce n'était pas la première fois que cela arrivait. » (Fidèle, Église D). Ce cas montre que le manque de règles claires peut parfois aggraver les divisions, surtout lorsque les décisions sont perçues comme biaisées.

Enfin, l'Église E semble avoir trouvé une approche plus équilibrée en instaurant des mécanismes de dialogue élargi, incluant des représentants de différentes catégories de fidèles. Un membre du comité de gouvernance explique : « Ici, on ne tranche pas trop vite. On laisse chaque partie s'exprimer, et on essaie d'arriver à une solution juste. C'est un modèle qui fonctionne, mais il demande beaucoup de patience. » (Membre du comité de gouvernance, Église E). L'ensemble de ces témoignages met en évidence que la médiation pastorale est un pilier central de la gouvernance des Assemblées de Dieu, mais qu'elle repose sur des pratiques informelles qui varient d'une église à l'autre. Si la prière et la guidance spirituelle sont essentielles, l'absence de mécanismes formels peut engendrer des frustrations et des divisions. L'enjeu est donc de trouver un équilibre entre charisme pastoral et institutionnalisation des pratiques de médiation afin de renforcer la stabilité organisationnelle de ces communautés.

#### 4. Discussion

L'analyse des résultats met en évidence la complexité du leadership spirituel et de la gouvernance ecclésiastique au sein des Assemblées de Dieu du Burkina Faso. Ces résultats confirment que le modèle de gouvernance repose sur une hybridation entre leadership charismatique et tentative d'institutionnalisation, créant ainsi des dynamiques variées dans la gestion des décisions, la participation des fidèles et la gestion des tensions internes. En confrontant ces observations aux travaux théoriques et empiriques existants, nous pouvons mieux comprendre les enjeux sous-jacents à ce modèle de gouvernance et ses implications.

Nos résultats soulignent d'abord la centralité du pasteur dans la prise de décision, un phénomène déjà bien documenté dans les études sur le leadership spirituel (Fry, 2003). Ce leadership charismatique repose sur l'idée que le pasteur est un homme de Dieu, doté d'une autorité conférée par sa mission spirituelle. Cette forme d'autorité, que Weber (1922) qualifie de charismatique, fonctionne dans les Assemblées de Dieu comme un moteur de la cohésion communautaire, mais également comme un frein à l'émergence d'une gouvernance plus collégiale. L'étude de Laurent (2003) sur les églises pentecôtistes en Afrique de l'Ouest confirme cette tendance, soulignant que la prise de décision repose davantage sur une guidance divine perçue que sur une rationalité institutionnelle.

Un membre du comité de gouvernance interrogé résume cette dynamique en ces termes : « Nous avons un conseil d'anciens, mais c'est le pasteur qui tranche. Nous pouvons discuter, mais nous savons que sa parole est finale, car il reçoit les directives de Dieu. » Ce témoignage illustre bien la tension entre gouvernance charismatique et gouvernance institutionnalisée, une problématique qui se retrouve dans plusieurs églises étudiées. Ndri (2017) rappelle que si cette structure de gouvernance permet de préserver l'unité de la communauté, elle peut aussi générer des conflits lorsqu'un pasteur est contesté ou lorsque certaines décisions apparaissent arbitraires. Nos résultats montrent que plusieurs fidèles expriment un sentiment de marginalisation dans la prise de décision, ce qui peut affaiblir l'engagement collectif et mener à des scissions internes.

La collégialité, bien que formellement reconnue dans l'organisation des Assemblées de Dieu, reste souvent limitée dans son application. En théorie, les conseils d'anciens et les comités de

gouvernance jouent un rôle clé dans la gestion ecclésiastique, notamment en matière financière et administrative. Cependant, notre étude révèle que leur influence varie fortement d'une église à l'autre. Dans certains cas, la collégialité est un principe respecté, favorisant une gouvernance plus équilibrée. Dans d'autres cas, elle est davantage perçue comme une structure symbolique, renforçant la légitimité du pasteur sans réellement limiter son pouvoir. Un ancien d'église témoigne : « Nous nous réunissons régulièrement, mais il est rare que nos propositions changent réellement quelque chose. Si le pasteur est d'accord, il valide. Sinon, il nous rappelle que la vision spirituelle prime sur nos débats. » Cette réalité est également soulignée par Chomé (2013), qui met en évidence l'instrumentalisation des conseils de gouvernance dans certaines églises, où ils servent davantage de caution démocratique que de véritables instances de contre-pouvoir. Cette asymétrie décisionnelle explique pourquoi certains fidèles et responsables ecclésiastiques réclament plus de transparence et de consultation dans la gestion des affaires de l'église. Cependant, la mise en place d'une gouvernance plus participative se heurte souvent à la crainte d'affaiblir l'autorité pastorale, perçue comme essentielle à l'unité de l'église.

La gestion des conflits constitue un autre aspect majeur de cette dynamique. Nos résultats révèlent que les tensions internes sont généralement réglées par la médiation pastorale, une approche basée sur la prière, le dialogue et la réconciliation spirituelle. Cette méthode est en phase avec la culture pentecôtiste, où l'intervention divine est vue comme un élément clé de la gestion des relations interpersonnelles (Uwimana, 2023). Cependant, nos entretiens montrent que cette approche peut manquer d'efficacité à long terme, notamment lorsque les conflits concernent des questions financières ou des divergences sur l'orientation doctrinale. Un fidèle engagé rapporte une expérience marquante : « Il y a eu un conflit sur la gestion des fonds de l'église. Le pasteur a essayé de calmer la situation par la prière, mais sans réelle discussion. Certains fidèles ont trouvé cela injuste et ont décidé de partir fonder leur propre église. » Ce témoignage illustre un risque majeur du modèle de médiation pastorale, qui repose sur la confiance dans la justice du leader spirituel, mais qui peut être perçu comme partial lorsqu'il manque de transparence. Cette observation rejoint les conclusions

d'Afrobarometer (2022) sur la confiance envers les leaders religieux en Afrique, qui montre que si cette confiance reste élevée, elle peut être remise en question lorsque les décisions sont jugées arbitraires.

Enfin, nos résultats montrent une tentative d'hybridation entre leadership charismatique et institutionnalisation de la gouvernance. Dans certaines églises, des initiatives émergent pour rééquilibrer la prise de décision, notamment par la mise en place de règles financières plus transparentes et de consultations plus fréquentes. Cependant, cette évolution reste progressive et dépendante de la volonté des pasteurs eux-mêmes. Certains leaders adoptent une approche plus ouverte et participative, tandis que d'autres restent attachés à une gestion centralisée basée sur l'autorité spirituelle. Un membre du comité de gouvernance d'une église plus structurée explique : « Ici, nous avons des règles de gestion claires. Tout est discuté en conseil et le pasteur ne prend pas de décision seul. Cela évite beaucoup de tensions. »

Ce modèle plus structuré pourrait servir d'exemple à d'autres églises cherchant à concilier autorité pastorale et participation collective. Toutefois, la question demeure : jusqu'où les Assemblées de Dieu peuvent-elles institutionnaliser leur gouvernance sans renier leur fondement charismatique ?

Cette discussion met en lumière la complexité du leadership spirituel et de la gouvernance des Assemblées de Dieu au Burkina Faso. Si le modèle charismatique assure une forte cohésion et une orientation spirituelle claire, il peut aussi limiter la participation des fidèles et générer des tensions internes. L'enjeu majeur pour ces églises est donc de trouver un équilibre entre autorité pastorale et gouvernance institutionnelle, afin d'assurer une gestion plus transparente et inclusive. Une réflexion plus approfondie sur les mécanismes de consultation, la transparence financière et la gestion des conflits pourrait permettre de renforcer la pérennité et la stabilité des églises étudiées.

## **Conclusion**

Cette communication s'est intéressée à la gouvernance des Assemblées de Dieu au Burkina Faso, en interrogeant le rôle du leadership spirituel dans les dynamiques décisionnelles et organisationnelles de ces églises. Plus précisément, notre étude a cherché à comprendre

comment le savoir-être des leaders religieux influence la prise de décision, dans un contexte où l'autorité pastorale repose sur une légitimité charismatique, tout en étant confrontée aux défis de l'institutionnalisation.

Nos résultats mettent en évidence trois éléments centraux. D'abord, le leadership charismatique des pasteurs reste prépondérant et façonne la gouvernance des églises, où les décisions sont fortement centralisées autour de leur figure. Cette autorité, perçue comme spirituellement légitime, assure une forte cohésion communautaire, mais tend à limiter la participation effective des fidèles et des instances de gouvernance. Ensuite, nous avons observé que les structures de gouvernance ecclésiastique, bien que présentes, ont une portée variable, oscillant entre un rôle purement consultatif et une tentative de gestion collégiale plus affirmée. Enfin, la gestion des tensions internes repose sur une médiation pastorale informelle, privilégiant la prière et la réconciliation, mais montrant ses limites face aux conflits récurrents ou aux questions sensibles comme la gestion financière.

Sur le plan théorique, notre étude contribue à l'enrichissement des recherches sur le leadership spirituel et la gouvernance ecclésiastique, en montrant comment les tensions entre autorité charismatique et institutionnalisation influencent les décisions et la stabilité des églises. Nous avons également mobilisé la théorie enracinée pour analyser les interactions entre leaders, instances de gouvernance et fidèles, mettant en lumière les mécanismes informels qui structurent la prise de décision. Cette approche permet d'affiner la compréhension du leadership religieux dans un contexte africain, où les enjeux spirituels, sociaux et organisationnels s'entremêlent.

Notre étude présente néanmoins certaines limites. D'une part, l'échantillon est limité à cinq églises, ce qui empêche toute généralisation à l'ensemble des Assemblées de Dieu au Burkina Faso. D'autre part, la dimension longitudinale n'a pas été explorée, alors que les dynamiques de gouvernance et les relations de pouvoir évoluent dans le temps. Enfin, bien que notre analyse repose sur des verbatims riches, il aurait été pertinent d'intégrer d'autres sources documentaires, notamment des archives ecclésiastiques, pour trianguler davantage les données.

Ces limites ouvrent la voie à plusieurs perspectives de recherche. Une première piste serait d'élargir l'échantillon en incluant d'autres églises pentecôtistes ou protestantes, afin de comparer les modèles de gouvernance. Une seconde perspective consisterait à étudier les trajectoires des pasteurs et leur processus de légitimation, en analysant comment ils construisent et maintiennent leur autorité spirituelle. Enfin, il serait intéressant d'explorer l'impact des transformations sociétales et numériques sur la gouvernance des églises, notamment l'usage des nouvelles technologies dans la communication et la prise de décision. En somme, cette communication met en évidence les forces et limites du modèle de gouvernance des Assemblées de Dieu, entre centralisation du pouvoir pastoral et quête de collégialité. L'enjeu pour ces églises sera de concilier l'autorité charismatique du pasteur avec des pratiques de gouvernance plus inclusives et transparentes, afin de préserver l'unité et la pérennité de ces communautés.

### **Bibliographie**

- Afrobarometer (2022). Confiance envers les leaders religieux en Afrique : Opportunité et défi en temps de crise. Afrobarometer Report No. 536.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. SAGE.
- Chomé, É. (2013). Politique et bonne gouvernance : Une lecture critique des documents du deuxième synode pour l'Afrique.
- Daud, Y. M. (2021). The place and role of spiritual leadership in organizational performance : Toward a model for public service delivery. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 5(6).
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Garreau, L. (2012). La méthode enracinée : Une méthodologie permettant de proposer des cadres conceptuels depuis des données empiriques. *Revue internationale de psychosociologie*, 18(44), 89-115. DOI: 10.3917/rips.044.0089
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for*



- Qualitative Research. Chicago, Aldine.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine.
- Guillemette, F., & Luckerhoff, J. (2015). Introduction : les multiples voies de la méthodologie de la théorisation enracinée (MTE). *Approches inductives*, 2(1), 1–11. DOI: 10.7202/1028098ar
- Kamdem, E., Chevalier, F., & Payaud, M. A. (2020). *La recherche enracinée en management : contextes nouveaux et perspectives nouvelles en Afrique*. EMS Editions.
- Laurent, P.-J. (2003). *Les pentecôtistes du Burkina Faso. Mariage, pouvoir et guérison*. Paris, Karthala.
- Luckerhoff, J., & Guillemette, F. (2023). Le chemin de la méthodologie de la théorisation enracinée (MTE) dans le monde francophone. *Enjeux et société*, 10(2), 1–16. DOI: 10.7202/1110571ar
- Maroun, S. (2013). *L’impact du leadership dans les institutions confessionnelles : Le cas de l’Église maronite*. Université de Grenoble.
- Mayrargue, C. (2015). *Trajectoires et enjeux contemporains du pentecôtisme en Afrique de l'Ouest*.
- Ndri, Y. R. (2017). *Réforme du curriculum de formation des serviteurs de Dieu dans la perspective du leadership transformationnel*.
- Noret, J. (2004). *Les Assemblées de Dieu du Burkina Faso en contexte*. *Civilisations*, 51. Mis en ligne le 07 janvier 2009. Consulté le 30 avril 2019. <https://doi.org/10.4000/civilisations.692>.
- Uwimana, D. (2023). *Le leadership pastoral au service de la communauté chrétienne*. Université catholique de Louvain.