NOUVELLE REVUE THÉOLOGIQUE

83 N° 6 1961

Groupe sain - groupe malade

André GODIN (s.j.)

p. 605 - 616

https://www.nrt.be/it/articoli/groupe-sain-groupe-malade-1831

Tous droits réservés. © Nouvelle revue théologique 2024

Groupe sain — groupe malade

Animer un groupe ou des réunions de groupe, coordonner les membres d'une équipe en fonction d'un but poursuivi, au plan des communications, des décisions ou des actions, assurer la bonne relation ou collaboration du groupe avec des groupes voisins : ces activités font souvent partie du travail pastoral. Elles semblent parfois lourdes et connaissent des épreuves, voire des échecs.

« Ce que vous avez écrit au sujet des troubles mentaux des individus [1], ne pourriez-vous pas le transposer aux groupes ou aux associations », écrit un Aumônier d'Action Catholique. « Ayant établi le relevé de mes occupations, je m'aperçois que, mis à part mes cours de religion et les consultations individuelles qu'ils entraînent, la majeure partie de mon temps passe à des réunions et à la préparation de celles-ci. Or si certains groupes marchent bien, j'en ai d'autres qui n'accrochent pas ou fonctionnent mal. J'ai même eu la mésaventure de ne plus trouver personne en arrivant à une réunion... Je suis perplexe; il me semble que je suis toujours le même avec tous... Alors, pourquoi certains groupes n'accrochent-ils pas? N'y a-t-il pas des indices pour voir qu'un groupe devient malade (avant qu'il ne s'effondre complètement) et des remèdes adéquats? »

Cette importante question de psychologie pastorale est abordée dans cet article selon une perspective particulière : celle de la santé fonctionnelle de petits groupes (5 à 20 membres) de discussion ou équipes de travail, auxquels l'appartenance est libre et qui ont une incidence sur la vie chrétienne ou apostolique des participants : cercles d'études — réunions d'Action catholique — associations de parents — clubs de dirigeants — sessions de formation psycho-pédagogique, etc. On laissera donc de côté les problèmes relatifs aux groupes fondés sur l'obéissance proprement dite (communautés religieuses, par exemple) ou orientés vers une activité purement profane (politique, militaire, économico-sociale, industrielle, etc.). On ne traitera pas non plus des vertus morales, dont l'importance est cependant capitale dans la vie des groupes; ces vertus morales trouvent du reste à s'exercer tout autant, sinon davantage, dans des groupes fonctionnellement malades [2], comme elles trouvent à s'exercer dans le bon usage d'une maladie physique ou psychique.

---

1. Voir *Nouvelle Revue Théologique,* juin et décembre 1960 (t. 82, nos 6 et 10), pp. 589-605 et 1063-1081.

2. Que l'on songe au parti qu'ont pu tirer de leur condition de prisonniers un Emmanuel Mounier ou une Anne Frank. Et pourtant les lois d'un groupe « concentrationnaire » s'exerçaient sur eux.

Ayant à traiter de la santé ou de la maladie fonctionnelle des groupes, nous tenons à rappeler que le progrès moral ou, à fortiori, la sanctification d'un membre appartenant à un groupe (même à un groupe d'obéissance, comme une communauté religieuse) est toujours possible malgré les déficits de celui-ci en « santé » naturelle, comme d'ailleurs malgré les défauts de son chef. Evidemment le *complet* épanouissement des dons de l'Esprit Saint — en particulier de la charité — requiert, au plan de la vie collective, la normalisation la plus riche des relations psychologiques et humaines, mais la sanctification des membres n'en dépend jamais intrinsèquement [3].

Par ailleurs, la psychologie en tant que science positive a peu à nous dire sur l'héroïcité des vertus vécues à l'intérieur d'un groupe : il y faudrait le regard même de Dieu, et surtout sa bonté prévenante pour nos intentions droites quelles qu'en soient les motivations inconscientes ou l'agressivité secrète. Mais peut-être la psychologie commence-t-elle, depuis quelques années, à nous préciser certaines lois du développement des groupes, basées sur des observations méthodiques, et certains critères permettant d'évaluer la « santé » d'un groupe donné. Malheureusement la « dynamique de groupe », science jeune, n'a guère étudié jusqu'ici les retentissements psychologiques de la *visée* spécifiquement *religieuse* qui anime nos groupes pastoraux.

Le groupe comme unité d'échanges (organisme).

Pour percevoir la vie psychologique d'un groupe, il est utile de l'aborder comme un organisme vivant ou, si l'on préfère, un réseau de relations où les capacités intellectuelles des membres, mais aussi leurs besoins affectifs, trouvent à s'exercer. Les communications verbales ne forment qu'une petite partie des échanges réels. Ce qui est exprimé dans le groupe n'est souvent que la superficie de ce qui y est joué ou vécu réellement. Et de même qu'on parle de la « signification d'un symptôme » (par exemple d'une rougeur) dans un organisme malade, un bon animateur ne peut se désintéresser du sens, parfois caché, qui est latent mais actif sous les manifestations même banales de la vie du groupe.

On distinguera dans cet échange constant les relations qui se développent chez les membres entre eux, et celles qui unissent les membres à leur chef (ou animateur).

Nous traiterons des critères de santé *à partir des relations des membres entre eux* et, plus tard, nous aborderons les moyens dont dispose l'animateur pour modifier, éventuellement, sa relation aux membres

3. On voudra bien appliquer ici ce qui a déjà été exposé à propos du rapport entre psychisme et sainteté, dans *Nouv. Rev. Théol.*, février 1958, « Pastorale et psychologie » (en particulier pp. 166-168).

ou au groupe comme tel, en fonction des besoins du groupe et en rapport avec le but poursuivi.

I. MODÈLES, CLIMATS ET CONFIGURATIONS TOPOGRAPHIQUES

C'est sur l'atmosphère générale ou « climat » du groupe que l'animateur a le plus de possibilités d'influence directe. Il s'agit là d'une réalité à prédominance *affective* : les membres ont-ils l'impression d'être accueillis et compris? Se sentent-ils en sécurité pour exprimer leurs problèmes, même inhabituels, leurs projets, même nouveaux, ou leurs aspirations à un effort créateur? Peuvent-ils s'attendre à être soutenus ou épaulés, même quand leurs réalisations pratiques rencontrent quelque adversité ou critique?

Pourtant, un aspect plutôt *intellectuel* du problème n'est pas négligeable : l'image idéale ou « modèle », que se font du groupe l'animateur et les membres, a une action puissante et peut être cause de blocage dans l'évolution de leurs relations à l'intérieur du groupe. Il est peut-être utile de s'interroger, au préalable, sur cette image intérieure que chacun porte en soi et de faire un effort, éventuellement, pour la purifier. Avant tout essai méthodique pour appliquer au groupe une certaine technique, l'animateur est placé ainsi devant la question de ses propres attitudes à l'égard du groupe et celles-ci, pensons-nous, réclament toujours le meilleur de son attention.

Finalement, la configuration « topographique » (ou position matérielle des membres) durant les réunions est tantôt l'*expression* d'un modèle plus ou moins latent chez l'animateur ou les participants, tantôt le *moyen* employé pour faciliter un climat souhaité.

Une certaine *discordance* entre le climat vécu, le modèle latent ou la topographie adoptée est une cause fréquente, rarement identifiée avec précision, de blocage ou de conflit dans les groupes de discussion ou les équipes de travail. La discordance peut exister, à ce propos, entre les aspirations de l'animateur et des membres, mais il arrive qu'une certaine *incohérence,* non reconnue, habite l'animateur lui-même.

Quelques climats ambigus : 1. Le « modèle » familial.

La famille est un des modèles latents les plus répandus dans les milieux qui composent des groupes de formation chrétienne ou d'action apostolique.

Source initiale de toute sécurité et de tout amour, la cellule familiale présente d'immenses avantages : acceptation intégrale des membres — tolérance des divergences — idéal de croissance dans l'affection et

l'indépendance progressive. A base de réalités biologiques, sentimentales et économiques, ce modèle familial n'est pourtant pas sans défaut quand il s'agit de grouper librement des chrétiens adultes en vue de l'approfondissement de leur vie religieuse ou de leur action dans l'Eglise. Il incline les membres du groupe à accepter un mode de dépendance qui les dispense de veiller *eux-mêmes* à la vie collective, à se reposer sur les parents... Du côté de l'animateur, le modèle familial entraîne souvent une aspiration à des *relations affectueuses avec chaque membre, mais autoritaires avec le groupe comme tel.* Quelques enfantillages dans les propos ou les conduites apparaissent facilement comme manifestations habituelles de la vie du groupe comme si, pour se faire tout à tous, chaque membre devait plus ou moins régresser à des formes quelque peu enfantines, qu'il a déjà abandonnées depuis longtemps dans sa vie personnelle [4].

L'atmosphère dérivée du modèle familial, malgré la chaleur d'un accueil parfois plus sentimental que profond, ne favorise pas pleinement l'agrégation ou la pleine collaboration de sujets adultes. Ainsi, la manifestation d'opinions divergentes y est souvent mal supportée; le groupe aime à évoluer en vase clos, développant des idées ou des modes d'action qui tiennent peu compte de la complexité du réel ambiant; sa capacité d'assimiler de nouveaux membres est réduite; enfin, les relations avec d'autres groupes poursuivant le même type d'action s'avèrent parfois très difficiles.

Topographiquement, le modèle familial (de type européen ou occidental) s'inscrit dans *une formation triangulaire* : l'animateur (personnage parental) fait face à deux longues tables dont l'angle se referme au fond et devant lui, où siègent sous une surveillance affectueuse, d'un côté et de l'autre (dans une légère opposition), les garçons et les filles éventuellement placés en ordre d'ancienneté approximative.

2. *Le « modèle » scolaire.*

L'école, ou relation d'enseignant à enseignés, a si profondément marqué la formation sacerdotale qu'il est difficile de n'en pas appliquer le style à nos réunions de groupe.

Excellente pour la simple transmission d'informations précises, de résultats scientifiques déjà élaborés (le tableau noir derrière le professeur!) ou d'énoncés doctrinaux par voie d'autorité, cette relation scolaire ne favorise ni l'initiative des enseignés, ni même leur assimilation active des questions étudiées. Sans doute les animateurs de groupe ne vont pas jusqu'à parler constamment eux-mêmes ou à dicter

4. *Les « Routiers » savent bien les inconvénients de maintenir dans le Clan ce* qui pouvait être bon dans la Patrouille scoute, sans qu'il soit toujours facile de l'éviter.

les conclusions de la réunion. Ils corrigent quelque peu cette ambiance en offrant, comme on dit, un temps de « discussion libre ». Toutefois ils se plaignent souvent que la discussion est lente à s'ébranler (la passivité, devenue habituelle, est difficile à secouer !), que les membres du groupe ne discutent pas entre eux, n'expriment que des objections, ou même qu'ils se désintéressent de la discussion (par exemple en multipliant les apartés).

En fait, sans même s'en rendre compte, l'animateur du type scolaire structure la vie du groupe en une série de relations *individuelles* entre un participant, qui *interroge,* et lui-même qui *répond* (ou est supposé répondre). Sa crainte dominante, du reste, est précisément de « ne pas savoir comment répondre », à moins que ce ne soit celle (plus triste encore) de « ne pas avoir assez de matière pour durer jusqu'au bout de la réunion ». Ce genre de groupe évolue en se maintenant dans des discussions purement théoriques, abordant rarement des problèmes émotionnels ou personnels.

Topographiquement, le modèle scolaire (de type traditionnel — car de nombreuses écoles, à commencer par le niveau primaire, se réforment elles-mêmes et abandonnent ce style !) est celui d'une pluralité de sièges, alignés en *séries parallèles* face à un pupitre (voire une estrade) en sorte que chacun puisse bien voir l'animateur et être vu de lui, sans que la plupart des membres puissent échanger facilement entre eux.

3. Le « modèle » de la communauté d'obéissance religieuse.

La **communauté religieuse,** ou participation fondée sur la foi en une relation d'obéissance, symbolique de la reddition à Dieu, est un modèle latent qui a également tendance à introduire son style dans certains groupes et à en altérer le fonctionnement.

Dans l'ambiance chrétienne d'un groupe de discussion ou d'une équipe de travail, la recherche filiale de la Parole de Dieu et l'obéissance aux décisions ou aux directives de l'Eglise jouent évidemment un rôle essentiel — tellement capital, en effet, qu'il est d'autant plus important d'en éviter les contrefaçons ou les fausses applications. C'en serait une, assurément, que d'introduire un climat d'autorité et d'obéissance pour fonder le lien entre un chef de groupe et ses membres alors qu'aucune institution n'a sanctionné pareille relation et qu'aucun mandat n'en a garanti le charisme. C'en serait une autre que d'orienter le groupe vers des discussions dont le climat, aimablement accueillant pour toute difficulté exposée, viserait à resserrer la dépendance par voie d'autorité, la direction de chaque membre (et du groupe) par la proclamation de « solutions » en provenance du seul animateur. Ce dernier se méprendrait ainsi sur la vraie nature de cette fonction de

médiation [5] qu'il est appelé à remplir (aussi bien à l'égard du groupe qu'en direction individuelle). Bien comprise, cette médiation inviterait l'animateur religieux à répéter, à l'égard de l'Esprit agissant *dans le groupe,* le mot de S. Jean-Baptiste, clef de toute action pastorale véritable : « Il faut que le Christ grandisse et que moi je m'efface » (Jean, *3,* 30). La présence du Seigneur (« Quand deux ou trois sont réunis en mon nom, je suis au milieu d'eux » — Matth., *18,* 20) est certainement réalisée dans les groupes de formation et les équipes de travail dont l'initiative a été prise « en Son nom ». Mais c'est en tous et en chacun que cette présence s'exerce, et non dans l'animateur seul... Ce dernier, même qualifié supérieurement par ses vertus morales, doctrinalement et sacramentellement par son sacerdoce, n'est cependant pas en relation d'autorité proprement dite dans la plupart des thèmes discutés par le groupe ou des travaux entrepris par l'équipe. Il serait présomptueux et psychologiquement néfaste d'appliquer ici, même de façon latente, les schèmes qui règlent les rapports des Supérieurs et des membres (par vœux) de congrégations religieuses, ou les rapports de l'Evêque et de ses prêtres, ou ceux du Souverain Pontife et des Evêques réunis en Concile...

Les effets psychologiques d'un tel climat, indûment introduit dans des groupes où il n'a que faire, ne pourraient manquer de se produire [6]. A côté de quelques individus s'élevant à une patience compréhensive, voire surnaturellement motivée, la plupart feraient montre soit d'une passivité résignée, soit d'une agressivité contenue. A cet animateur *paternel dans sa relation à l'égard du groupe, mais autoritaire dans les solutions apportées aux difficultés individuelles,* n'accueillant les discussions ou les apports originaux que pour résoudre lui-même les unes et utiliser les autres en les pliant à la discipline du groupe, beaucoup de membres répondraient par une hostilité sourde, une impatience grandissante, parfois une agressivité déclarée. Quand un tel groupe se trouve devoir prendre des décisions concrètes, il est courant de le voir passer un temps interminable à discuter des points secondaires, puis précipiter la décision sur des points importants, avec une hâte fébrile et compulsive. Cette réaction typique masque une lutte d'influence que se livrent certains membres ; cette lutte n'ose pas se faire jour sur les points importants où l'on devrait affronter un animateur dont les avis

---

5. On trouvera là-dessus plus de détails dans « Les fonctions psychologiques dans la relation pastorale », *Nouv. Rev. Théol.,* juin 1958 (t. 80, n° 6), pp. 612-614.

6. « A la réunion qui précédait celle où il n'est plus venu personne, j'avais commis l'imprudence de rappeler à une de mes sections que c'était la volonté de Dieu qu'ils soient plus nombreux la semaine suivante... » (Du *Carnet d'expériences* d'un membre appartenant à un groupe de supervision pastorale).

sont trop prépondérants pour être mis en question; elle se déplace alors sur les points secondaires.

La topographie expressive du groupe d'obéissance semble être celle d'*un arc aux trois quarts refermé,* qui converge vers un animateur légèrement en retrait, tenant l'ensemble des membres sous son regard. La valeur liturgique d'une telle disposition (adoptée dans certaines églises et dans certains monastères à la salle du chapitre) ne peut faire aucun doute. En remplaçant par un crucifix le tableau noir du modèle pédagogique (voir ci-dessus) et en incurvant les séries parallèles de sièges devant l'animateur, cette disposition possède un symbolisme religieux et chrétien évident. Nous doutons pourtant qu'elle soit pleinement adéquate à la vraie nature et aux légitimes exigences psychologiques de nos cercles d'études et de la plupart de nos équipes de travail.

Autres « modèles » latents.

Ayant analysé les implications des trois « modèles » les plus répandus dans nos réunions de discussion ou d'action pastorale, faisons encore allusion à deux autres images qui entraînent certains animateurs dans des voies sans issue.

Le **modèle politique** précipite imprudemment des chefs de groupe vers un système de *votes* rapides à propos des mille détails de la vie du groupe. Ayant obtenu une majorité en faveur d'une décision, ils pensent avoir bien résolu la question en débat. Malheureusement, la minorité continue d'exister; même si les membres de cette minorité se soumettent en pratique, il leur reste souvent une animosité mal résolue ou insuffisamment ventilée. Rien d'étonnant si les animateurs de tels groupes se plaignent parfois d'avoir une forte opposition, ou même d'assister à la scission irrémédiable du groupe en deux sous-groupes ou clans antagonistes. Ils auraient mieux fait de laisser s'exprimer plus longuement et librement les opinions en présence, en les acceptant, les clarifiant, les laissant mûrir par des échanges mutuels, évitant de précipiter la décision par un vote prématuré. Pour y arriver, il fallait d'abord ne pas s'inspirer du « modèle » politique qui n'a sans doute rien à faire ici.

La **commission paritaire** exerce aussi, chez quelques-uns, une fâcheuse séduction. Non seulement ces animateurs semblent admettre, au départ, deux sous-groupes dont les intérêts sont à priori divergents, mais ils sanctionnent parfois cette idée préconçue en alignant les participants derrière deux longues tables se faisant vis-à-vis. Faut-il s'étonner dès lors si les échanges résultent en continuels affrontements, que l'on voudrait tout de même espérer... fraternels.

Conclusion.

Nous espérons avoir montré que chacun de ces « modèles » ou images latentes pouvait correspondre chez les membres à une aspiration où tout n'est pas faux : aspiration à l'acceptation et à la sécurité dans le modèle *familial*, à la communication objective d'un enseignement ou d'informations dans le modèle *scolaire*, à la mise en œuvre d'une charité fondée sur l'appel de Dieu dans le modèle d'*obéissance religieuse*.

A chacune de ces aspirations, le climat d'un groupe pastoral devrait pouvoir éventuellement donner une certaine satisfaction. Il le fera d'autant plus facilement que l'animateur ne se sera pas confiné (à cause de ses propres besoins ou de ses appréhensions personnelles) à un seul de ces modèles latents, mais qu'il les aura laissés jouer tour à tour dans une riche polyvalence, en s'adaptant aux besoins du groupe. C'est pourquoi nous conseillons plutôt d'adopter une topographie souple, l'animateur prenant place parmi les participants ou même changeant de place d'une séance à l'autre.

Au cas où l'animateur se trouverait sous l'influence tyrannique de telle ou telle « image idéale » (modèle latent), il pourrait s'attendre à rencontrer dans ses groupes quelques-unes des manifestations fâcheuses ou difficultés typiques que nous avons rapportées.

Vice versa, l'animateur ayant éprouvé un de ces obstacles fera bien de s'interroger sur cette image latente qu'il porte en lui et projette peut-être dans un climat ou dans un milieu discordant, sans que cette image corresponde ni à ses vrais buts comme animateur du groupe, ni aux besoins psychologiques des participants.

II. CRITÈRES DE SANTÉ ET DE MALADIE

L'animateur de groupes d'adolescents ou d'adultes, réunis librement pour approfondir leur formation chrétienne dans un groupe de discussion ou pour développer une action chrétienne dans une équipe de travail, devrait rechercher le climat le plus favorable à *l'accueil dans la discussion — à l'objectivité dans les décisions — à la créativité (respectueuse des personnes) dans l'action.*

La vie d'un groupe résulte à tout moment d'une synthèse vivante entre les *besoins* psychologiques des *membres* qui le composent et les *exigences* objectives de la *tâche* qu'il poursuit. Le bon animateur ne sacrifie ni les besoins des participants, ni les exigences de la tâche proposée. Il maintient entre les uns et les autres une constante relation d'*échanges actifs*.

Voici quelques traits simples, tirés du fonctionnement aisément observable, qui peuvent être utiles pour diagnostiquer l'état de santé d'un groupe.

1. Dans la **discussion** : *tolérance et accueil.*

Un groupe est malade lorsque	*Un groupe est sain lorsque*
a) Quelques membres seulement expriment spontanément leurs opinions, plus difficilement leurs sentiments et plus difficilement encore leurs projets.	a) Tous les membres disent volontiers ce qu'ils pensent, ce qu'ils éprouvent ou ce qu'ils projettent.
b) Les membres n'écoutent pas ce que les autres proposent, mais sont occupés continuellement à objecter ou à se défendre.	b) Les membres écoutent et comprennent réellement ce que les autres proposent (ils sont, par exemple, capables de répéter ce qui vient d'être dit).
c) Des points sans grande importance (ou des généralités) occupent la majeure partie du temps et les décisions majeures (ou concrètes) sont évitées, prises précipitamment ou rapidement renvoyées en « commission ».	c) Les opinions délicates ou importantes y trouvent le temps d'être discutées longuement et concrètement, les décisions mineures étant abandonnées aux responsables compétents.

2. Dans la **décision** : *objectivité et progressivité.*

Un groupe est malade lorsque	*Un groupe est sain lorsque*
a) Les membres compétents évitent de dire leur avis.	a) Les membres compétents sont écoutés avec plus d'attention.
b) L'avis d'un membre est immédiatement jugé d'après sa conformité avec les habitudes du groupe, les réactions d'un sous-groupe, ou les opinions de l'animateur.	b) L'avis d'un membre est accueilli et examiné d'après son mérite, ou rejeté après discussion.
c) Les décisions sont le plus souvent prises en fonction de traditions anciennes, de théories abstraites, de préjugés sentimentaux ou de vues à court terme.	c) La décision est parfois prise en rompant avec la routine ou le conformisme, toujours en fonction de données positives rapprochées des principes ou des buts du groupe, et le plus possible en tenant compte de visées à long terme.

3. Dans l'action : *créativité et respect des personnes.*

Un groupe est malade lorsque	*Un groupe est sain lorsque*
a) Les initiatives nouvelles sont découragées ou manquent de soutien.	a) Les activités inventives ou créatrices sont encouragées et favorisées.
b) Un membre ayant échoué est disqualifié, réduit au silence ou exclu.	b) Un membre, qui a échoué dans une entreprise neuve ou un travail délicat, est soutenu par le groupe qui comprend ses intentions et l'aide à rectifier l'usage de ses moyens.
c) Le groupe abuse de certains membres ou utilise à son profit certains de leurs défauts (p. ex. : exploitant les tendances masculines de certaines jeunes filles manquant de féminité).	c) Le groupe refuse d'exploiter les faiblesses ou défauts de certains de ses membres (p. ex. : il n'abuse pas d'un membre fatigué qui, par activité compulsive ou sentiment de culpabilité veut toujours en faire davantage).
d) Le groupe renforce son unité intérieure par pression morale (menaces déguisées) ou par mobilisation d'agressivité (rivalité p. ex.) contre un groupe étranger.	d) Le groupe renforce la participation des membres par des échanges basés principalement sur la compréhension mutuelle et la sympathie, même à l'égard de tout autre groupe.

Tels sont les dix points que nous proposons à l'examen des groupes de discussion ou équipes de travail. Ils portent tous, sauf erreur, sur des traits *fonctionnels* de la vie du groupe comme tel (et non de l'animateur), n'incluant aucune implication sur la qualité morale ou les intentions religieuses de l'animateur et des participants.

Si plus de la moitié de ces dix points devaient s'avérer déficitaires au jugement de l'ensemble des membres d'un groupe, l'animateur s'interrogerait utilement sur ses propres attitudes, puis sur certaines incohérences ou discordances dans sa façon de structurer les communications ou les échanges entre participants.

Lois d'une évolution saine.

Ces traits fonctionnels devraient être compris « dynamiquement », c'est-à-dire replacés dans l'*évolution* générale du groupe à évaluer. On admet, par exemple, que la maturation normale d'un groupe l'entraîne par les seules lois de la psychologie :

a) vers des échanges appartenant progressivement au domaine « socio-émotif », lorsque les membres manifestent et expriment plus facilement leurs mouvements émotifs (même négatifs).

b) vers une fragmentation et répartition (souple et interchangeable) des « rôles » initialement attribués au seul animateur formel, lorsque plus de membres assument diverses fonctions importantes à la vie du groupe : clarifier — solliciter des opinions — résumer — proposer un ordre du jour — assumer sur un point la direction d'un débat — etc.

c) vers une conciliation de plus en plus heureuse entre les exigences de la *tâche* commune et les *besoins* psychologiques des membres.

d) vers une inclusion de plus en plus facile de participants ayant tendance à rester à l'écart, ou de nouveaux membres.

*
* *

Nous essayerons, dans un autre article, d'examiner de quels moyens un chef de groupe dispose, techniquement, pour assurer ou améliorer la santé psychologique des échanges, en favorisant cette « médiation religieuse » qui est toujours la fonction principale d'un animateur pastoral [7].

Emmanuel Mounier (*Traité du caractère*, 1946, Ed. du Seuil) écrivait jadis : « La pédagogie chrétienne n'a pas encore mis au point un style de vie digne de la synthèse de liberté et d'autorité que la théologie catholique a depuis longtemps établie » (p. 522). De nos jours, les petits groupes seraient peut-être le lieu privilégié pour satisfaire à cette impérieuse requête d'une charité qui, fondée sur celle de Dieu, s'alimente dans la communion et le dialogue.

Bruxelles 5
184 rue Washington.

A. Godin, S. J.
Professeur de psychologie religieuse au Centre International « Lumen Vitae ».

7. Une initiation rapide, mais concrète et efficace, aux problèmes de la dynamique des groupes peut être prise en Belgique à un « week-end » pour *Leaders de groupe* qu'organise régulièrement (environ tous les deux mois) l'*Ecole des Parents et Educateurs de Belgique*. Nouveau secrétariat : 89 rue Belliard, Bruxelles 4. — A Paris, trois instituts organisent des sessions similaires : *Groupe Français d'Etudes de Sociométrie* (secrétariat : 14 avenue Paul Appell, Paris, XIVe), *Association pour la Recherche et l'Intervention Psycho-sociologique* (ARIP - secrétariat : 8 Les Martins-Pêcheurs, La Celle Saint-Cloud, S. et O.) et l'*Ecole des Parents et Educateurs de Paris, Stages de Psycho-pédagogie familiale* (brochure envoyée sur demande : 4 rue Brunel, Paris XVIIe). — Signalons aussi qu'une session de formation psychologique pour *les responsables des vocations dans les petits séminaires religieux* sera organisée du 17 au 22 juillet prochain, à l'initiative de l'Assemblée des Supérieurs Majeurs de France (renseignements et inscription : R. P. A. Plé, O.P., Bd. Latour-Maubourg, Paris VIIe).

LECTURES COMPLEMENTAIRES

En langue française, il n'existe à notre connaissance aucun livre traitant de la « dynamique de groupe » dans la perspective pastorale ou religieuse.

En anglais, on pourrait citer :

Paul Douglass, *The Group Workshop Way in the Church,* New York, Association Press, 1956.

Pour s'introduire aux problèmes psychologiques de la vie et de la direction des petits groupes, nous signalons en ordre de technicité croissante :

A. Coqueret, *Comment diriger une réunion,* Paris, Centre de Recherches de la Bonne Presse (17 rue Jean Goujon, Paris, VIII°), 1959.

P. Badin, « Quelques notions de psychologie des groupes », dans le *Supplément de la Vie Spirituelle,* 1960, 1, N° 52 (Paris, Ed. du Cerf).
D'autres articles du même auteur ont paru dans la *Revue de l'Action Populaire,* 1958 et 1959.

A. Isambert, *L'éducation des parents par groupes restreints,* dans *Bulletin de Liaison des Cercles et Ecoles de Parents,* oct. 1957, n° 7 (Paris XVII°, 4 rue Brunel).

J. de Lagarde, *Technique des conférences-discussions,* Paris, Editions Hommes et Techniques (12 rue Blaise-Pascal, Neuilly-sur-Seine), 1959.

J. Maisonneuve, *Psychologie sociale,* Coll. « Que sais-je », Paris, Presses Universitaires de France, n° 458, 1950.

P. Maucorps, *Psychologie des mouvements sociaux,* Même collection, n° 425, 1950.

N. R. F. Maier, *Principes des relations humaines,* Paris, Editions de l'Organisation (8 rue Alfred de Vigny, VIII°), 1958.

Les Groupes, Numéro spécial du *Bulletin de Psychologie,* février 1959, n° 158-161 (Paris, V°, 17 rue de la Sorbonne).