NOUVELLE REVUE THÉOLOGIQUE

84 N° 1 1962

L'animation pastorale et psychologique des petits groupes

André GODIN (s.j.)

p. 36 - 62

https://www.nrt.be/en/articles/l-animation-pastorale-et-psychologique-des-petits-groupes-1728

Tous droits réservés. © Nouvelle revue théologique 2026

L'animation pastorale et psychologique des petits groupes

Vous êtes prêtre, ou vous étudiez pour le devenir. Vous voilà appelé à diriger pastoralement des réunions : dirigeants — parents — étudiants. Il s'agit de groupes restreints (5 à 20 membres), auxquels la participation est libre, dont le but est de développer la vie chrétienne ou apostolique des participants, si possible par le fait même de leur appartenance au groupe. Vous désirez vous perfectionner psychologiquement. Vous avez lu « Groupe sain — Groupe malade »[1] et vous demandez : comment devenir un meilleur *leader*, un meilleur animateur de groupe?

Certains abordent immédiatement, dans ce but, la lecture d'ouvrages psychologiques pour y trouver des recettes : techniques du leadership, dynamiques de groupe, méthodes psycho-pédagogiques. Ils en retirent d'ordinaire peu de profit : cette somme d'informations, n'étant reliée ni à leurs dispositions personnelles, ni à leurs préoccupations religieuses, ne modifie guère leurs attitudes. Mieux vaut ne pas commencer au plan technique : finissez plutôt par là. C'est ce que nous ferons dans cet article.

Commencez plutôt par vous demander : *quelle est ma visée?* qu'est-ce que je cherche, en tant que prêtre désireux de progrès psychologique, quand j'accepte d'animer de telles réunions?

Cette question, adéquatement comprise, se développe inévitablement dans deux directions : *théorique* ou *normative* (ce que je *dois* rechercher : mon inspiration sacerdotale de base) — *empirique* ou *psychologique* (mes tendances, *de fait*, parfois conscientes et explicites, parfois latentes sous mes manières d'agir). De cette confrontation entre mes visées idéales et mes conduites pratiques, naîtra l'incessant besoin de perfectionnement (voire même de supervision) qui, peut-être, trouvera quelque secours dans les méthodes et les techniques de cette science psychologique encore jeune : *la dynamique des groupes*. Celle-ci se présente donc d'emblée au niveau qui est le sien : celui d'un *instru-*

---

1. *N.R.Th.*, 1961, 6 (juin), pp. 605-616. Signalons qu'un nouveau « séminaire de psychologie pastorale » (15 participants — 15 réunions hebdomadaires d'une heure et demie) débutera à Namur le 7 février 1962. Il reste quelques inscriptions disponibles. S'adresser à l'organisateur : Dom Ildephonse Félix, O.S.B., Abbaye de Maredsous. — D'autre part la session annuelle de perfectionnement psychologique, organisée par le Comité permanent des Religieux de France, sera réservée cette année (19-24 juillet) aux Supérieurs Majeurs. Renseignements et inscription : R. P. A. Plé, 29 La Tour-Maubourg, Paris VII^e.

ment qui, sans perdre sa consistance propre (car les lois psychologiques, même inaperçues ou niées, demeurent ce qu'elles sont), demande pourtant d'être utilisé et peut-être infléchi dans le sens du but poursuivi.

I. L'INSPIRATION PASTORALE

Question théorique d'abord. Dans les pages qui suivent, on suppose que notre visée, en animant pastoralement des groupes, est la suivante (à quelques variantes près dans la formulation) : *promouvoir un réseau de communications et un climat d'échanges, favorables au progrès chrétien des participants dans leur relation au groupe.*

En tant qu'animateur de groupe, le prêtre (comme du reste tout psychologue chrétien) n'est directement responsable que d'une certaine ambiance de participation, s'exprimant la plupart du temps au plan verbal (communications), où la croissance chrétienne (mystère de grâce) devrait pouvoir trouver un stimulant et une manifestation.

Toute situation critique dans la vie du groupe, toute intervention de l'animateur, toute méthode psychologique, devrait être évaluée, en principe, dans son rapport avec cette visée qui n'est directement, dans son essence ou sa finalité dernière, ni psychologique, ni sociale, ni même morale (si ce n'est dans la mesure où des conduites morales découlent de la charité), mais religieuse et surnaturelle : « *Là où deux ou trois sont réunis en Mon nom, Je suis au milieu d'eux. C'est pourquoi, s'ils s'accordent entre eux sur ce qu'ils veulent demander, ils l'obtiendront de Mon Père du ciel* » (Mt 18, 19-20).

Bien comprise, cette visée fondamentale de l'animateur en tant que tel pourrait déjà diminuer les appréhensions de certains chefs de groupe trop anxieux pour supporter les « responsabilités » qu'ils s'imaginent devoir assumer à propos de tout ce qui se dit dans les réunions, ou de tout ce qui se passe hors des réunions dans la vie des membres du groupe.

Animer pastoralement un groupe ne signifie donc pas directement :

a) diriger spirituellement les membres du groupe, pris individuellement, encore que ceci puisse se faire éventuellement en d'autres temps et lieux.

b) obtenir, hors du groupe, des progrès psychologiques ou moraux de tel ou tel membre (par exemple : vaincre sa timidité — abandonner l'alcoolisme — etc.) encore que ceci puisse se produire comme un heureux résultat indirect : « tout le reste vous sera donné par surcroît ».

c) établir une autorité personnelle sur certains membres ou sur le groupe comme tel, afin d'influencer habilement les décisions, conclu-

sions ou résolutions. Ceci peut être le but légitime de certains groupes dont la visée différente sortirait du cadre de cet article (groupes d'obéissance religieuse, par exemple).

d) même pas, immédiatement, sanctifier les membres dans leur vie personnelle. D'abord parce que c'est toujours Dieu qui sanctifie : nous ne faisons jamais que disposer au mieux un « terrain », une cause matérielle dispositive. Ensuite parce que notre effort, en tant qu'animateur de groupe, consiste à préparer ici un terrain bien particulier : un réseau de relation et de communication dans le groupe comme tel.

Le meilleur de l'attention et de l'effort de l'animateur va donc se diriger vers le groupe lui-même, en tant que point de rencontre et organisme d'appartenance. Gardien des règles de procédure (lieu, temps, tâche spécifique, technique de discussion), l'animateur cherchera uniquement à favoriser une atmosphère conforme à l'inspiration chrétienne la plus profonde, à la maturité chrétienne la plus accomplie, telle qu'elle cherche à se réaliser dans un dialogue entre adultes, librement réunis.

Certes *les fonctions du prêtre* dans un tel groupe demeurent multiples : fonction *psychologique* (comprendre et favoriser la vie du groupe résultant des interactions des membres) — fonction *pédagogique* (instruire, éclairer, redresser, chaque fois qu'on fait appel à lui comme à un expert, particulièrement en matière d'Ecriture Sainte, ou que son silence serait interprété comme une approbation de l'erreur, une collaboration dans le mal) — fonction de *médiation religieuse* (témoigner, mais aussi s'effacer afin d'obtenir que le groupe comme tel s'ouvre davantage à l'action de l'Esprit). La multiplicité de ces fonctions suscite d'ailleurs certaines interférences qui constituent des problèmes particuliers à l'animation sacerdotale des petits groupes.

Bien plus, il faut aussi lui concéder *une diversité de rôles*. Le prêtre qui anime des groupes peut être amené à agir autrement que comme animateur sacerdotal, mais plutôt en tant que membre : par exemple en tant qu'expert dans les questions sociales, en tant qu'historien, que professeur, que gardien du local, etc. Il peut ainsi lui arriver, en tant que membre, de protester, de donner une opinion toute personnelle, d'insister, d'adjurer, et (pourquoi pas?) de se fâcher. Et tout ceci peut se produire sans dommage, après un certain temps, lorsque le groupe a acquis une maturité suffisante pour percevoir ces conduites comme des expressions de lui-même en tant que membre et non en tant qu'animateur. En général pourtant il sera bon, surtout au début, de ne pas sortir du rôle d'animateur et même de purifier celui-ci, autant que possible, de cette relative indisponibilité au groupe, qui provient du caractère ou des opinions personnelles.

La claire reconnaissance de la diversité de ces *fonctions* et de ces

rôles constitue un pas sérieux vers la solution de la plupart des difficultés. Elle ferait certainement partie du travail de supervision que des psychologues seraient amenés à entreprendre au bénéfice des animateurs pastoraux. Mais elle appelle un continuel renouveau de la foi (don de Dieu) en l'action de l'Esprit à l'œuvre dans et par le groupe.

Un exemple d'interférence de la fonction psychologique avec la fonction de médiation religieuse est fourni par la question souvent débattue : *dois-je dire la prière moi-même?* Le premier mouvement de la plupart des prêtres sera de voir là une occasion typique d'exercer sa fonction de médiateur : le groupe exprimant, à travers lui, l'offrande de son travail au Seigneur. Fort bien. Mais ne peut-on pas proposer, puisqu'il ne s'agit nullement ici de célébration liturgique, que *chaque membre* à tour de rôle assume la tâche d'exprimer au nom de tous la prière collective, de formuler une intention et de l'adresser au Père du ciel? Et n'est-on pas ainsi plus fidèle au sens de la réunion « en Son nom » et à la présence de l'Esprit *dans le groupe comme tel*?...

Etre réunis en Son nom.

Pour y parvenir, même imparfaitement, il faut le mériter au triple plan de l'inspiration *surnaturelle,* des dispositions *morales* et des conditionnements *psychiques.*

Ce n'est pas en étudiant les mécanismes psychiques qui sous-tendent la vie des petits groupes que le prêtre pourra se soustraire à son premier devoir : purifier son intention de base en la plaçant à son vrai niveau. De son côté, le psychologue chrétien, en cherchant à aider le pasteur, ne pourra en aucune façon se substituer au théologien pour décrire le climat spirituel et les conditions morales d'un groupe animé par la charité, la foi et l'espérance. Enoncer les traits propres à un groupe de personnes, acceptant librement d'entrer en dialogue, qui puissent légitimement se dire « réunies en Son nom », cette entreprise dépasse les possibilités d'une science d'observation : seule la théologie, prolongeant ses données en des analyses psychologiques, peut tenter ce travail.

Aussi convient-il de renvoyer d'abord à quelques œuvres majeures auxquelles l'animateur fera bien de s'alimenter avant d'aborder les questions techniques et pour se préparer à utiliser sagement celles-ci.

Nous y rangerions volontiers la belle anthologie de textes qui termine le livre classique du Père H. de Lubac, *Catholicisme : les aspects sociaux du dogme* [2], les ouvrages du Père E. Mersch, *Morale et Corps Mystique* et *Le Corps Mystique du Christ* [3]. Beaucoup de notes éclairantes aussi chez le Père Y. J. Congar, *Jalons pour une théologie du laïcat* [4] et dans sa remarquable conférence « Perspectives chrétiennes sur la vie personnelle et

2. Paris, Editions du Cerf, 1947.
3. Paris et Bruxelles, Desclée De Brouwer, Ed. Universelle, 1949 et 1936 [2].
4. Paris, Editions du Cerf, 1953.

collective » [5]. Il y a un ou deux chapitres à relire dans G. Gilleman, *Le primat de la charité en théologie morale* [6], ainsi que dans le volume collectif *La vie commune* [7]. Du point de vue psychologique, dans ce dernier volume, personne ne peut manquer l'étude du Père D. H. Salman, O.P. : « Psychologie sociale de la vie commune ».

De ces ouvrages on dégagerait aisément quelques principes d'inspiration théologique pour guider l'animateur de groupe à discerner les techniques psychologiques en rapport avec son but :

a) Principe de *l'antériorité de l'unité spirituelle* des membres sur leur union exprimée dans le dialogue. Le Christ nous a appelés le premier : « Qu'ils soient un, Père, comme Nous sommes Un ». Forte de cette prière dont elle fut le premier témoin, l'Eglise nous réunit autour de Lui avant même que nous prenions l'initiative de la constitution d'un groupe. Comme l'écrit superbement Mgr Fougerat : « L'Eglise est Mère avant d'être Société : elle engendre la première les enfants qu'elle convoque et rassemble ensuite... Les chrétiens n'ont la capacité et l'honneur de faire l'Eglise que parce que l'Eglise les a déjà faits [8] ». Aussi sera-t-il bon que l'animateur fasse prendre acte du fait que ce n'est pas seulement à son initiative que le groupe se trouve rassemblé. S'il veut animer un groupe « ouvert », il rappellera, très concrètement, d'où la constitution du groupe émane : paroisse — diocèse — mouvement apostolique interdiocésain ou international. Cette appartenance à une communauté plus large confère une note bien particulière à la relation entre l'animateur et son groupe : même détériorée ou compromise, au plan psychologique et humain, elle retrouve une stabilité (et l'animateur une précieuse sécurité) sur un plan plus large, en l'Eglise du Christ « en qui toutes choses tiennent et se tiennent ».

b) Principe de *l'ouverture des tâches,* fondé sur l'exigence d'un progrès jamais achevé : « Soyez parfaits comme votre Père céleste est parfait ». Cet appel à une communication de plus en plus parfaite dans le dialogue entraîne le nécessaire inachèvement d'une tâche, qui exclut toute fermeture dans les débats, et fera fréquemment déconseiller une terminaison sur des conclusions closes ou impératives (comme le serait « la ligne du parti » dans des groupes d'inspiration soviétique). Beaucoup de questions discutées dans le groupe (que l'on songe, par exemple, aux nécessaires purifications des mystères chrétiens par rapport aux constructions imaginaires : retrouverai-je mon mari, mes enfants, dans l'au-delà? comment seront-ils? quel âge auront-ils?

5. A la 47e Semaine Sociale de France, dans le volume *Socialisation et Personne Humaine,* pp. 195-221, Lyon, Chronique Sociale de France, 1961.
6. Paris et Bruxelles, Desclée De Brouwer, Ed. Universelle, 1954.
7. Editions du Cerf, 1956. L'article du Père D. H. Salman se trouve aux pages 297-314.
8. Allocution à la 47e Semaine Sociale de France, dans *Socialisation et Personne humaine, o.c.,* p. 13.

etc.) ne trouveront pas de solution close. Et ceci peut entraîner quelque anxiété latente ou manifeste chez des membres du groupe, avides de solution toute faite ou de conclusion par voie d'autorité. Cette anxiété sera bien supportée dans la mesure où le groupe sera capable de communier à un mystère qui le dépasse, celui de son insertion dans le Christ Sauveur. Source première du rapprochement des hommes « en Son nom », sa Parole résonnant dans les cœurs demeure ainsi le point de jonction, le foyer du réseau des échanges : un foyer qui est au-delà du cercle restreint des paroles prononcées par les membres, le lieu de leur plus profonde rencontre. Aussi sera-t-il bon que l'animateur évite d'encourager, voire de couvrir de son autorité, des conclusions hâtives (substituant des concepts ou des mots à ce qui devait rester ouverture au mystère), des tâches ou des procédures « closes » (ordres du jour rigides, votes de majorité) qui empêchent souvent l'approfondissement d'un dialogue authentique et entraînent le groupe sur la voie du « divertissement », même très intellectuel.

c) Principe du *non-jugement des personnes* et de *la charité de l'intelligence*. Au fur et à mesure que la maturation du groupe se poursuit, l'acceptation des membres devient de plus en plus inconditionnelle, même à l'égard de mouvements émotifs, voire agressifs. « Ne jugez pas », puisque « Dieu seul sonde les reins et les cœurs ». En tant que membre du groupe, chacun s'efforce de réaliser le maximum d'ouverture compréhensive aux idées, aux expériences, aux sentiments de chacun des autres, d'adopter sa perspective et de lui manifester l'effort fourni pour adopter cette perspective : telle est du moins la lancée initiale, la « règle du jeu » que l'animateur fera bien de proposer explicitement au départ et de rappeler par la suite aux moments critiques, ceux où le groupe devra supporter la réticence ou l'agressivité d'un membre, avec le silence de l'animateur. « La discrétion à l'égard d'autrui, le silence méthodique, constituent des qualités indispensables à l'exercice de la psychologie. Ce sont des vertus évangéliques. Nous devons en faire des vertus techniques » (Georges Hahn) [9]. Et s'il existe des moments d'appréciation ou d'évaluation, parfois indispensables, ils porteront sur les gestes extérieurs, les situations, ou les erreurs matérielles : les intentions restent le secret des cœurs. Ainsi chacun aura le droit, non seulement d'avoir des problèmes et de les soumettre au groupe, mais même de conserver longuement ses problèmes irrésolus, de les mûrir lentement et, dans certains cas, de les voir s'identifier à son propre destin d'homme dans ce qu'il a de plus élevé. Accepter l'autre jusque dans les perspectives particulières par lesquelles il s'ouvre sur le monde, lui faire crédit, l'accepter jusque dans ses déterminismes les plus profonds : telle est la charité de l'intelligence. « Moi non plus je ne te condamnerai pas ; va et ne pèche plus ».

9. « Science humaine et technique d'action sur l'homme », dans *Socialisation et Personne humaine*, o.c., p. 279.

Du reste, au plan psychologique, ces trois principes se tiennent et s'épaulent mutuellement.

> En 1959, le professeur James E. Dittes [10] a montré, dans une ingénieuse expérience vécue par 100 étudiants, répartis en groupes de cinq ou six, que le besoin compulsif de jugements bien arrêtés, de conclusions hâtives, de tâches closes, etc. grandissait dans la mesure où les membres des groupes se sentaient peu acceptés ou même psychologiquement rejetés par les autres. Au contraire, l'impression de l'acceptation et de la compréhension par les membres du groupe suscitait la confiance, une expression de soi-même de plus en plus plénière, une recherche patiente des intentions ou des significations complexes de certains événements, et une créativité ouverte sur des tâches à long terme.

Sans doute, la charité des œuvres ne peut-elle se développer sans angoisse qu'enracinée dans la sécurité de la foi. De même les tâches ouvertes, que réclame la marche vers le plus parfait, ne se maintiennent que dans un climat permettant une expérience d'acceptation et de pardon. Ainsi l'appartenance à un groupe bien orienté introduit-elle, analogiquement et inchoativement, aux mystères du salut.

II. LA FORMATION MORALE ET HUMAINE DE L'ANIMATEUR

Si le groupe est lui-même porteur des éléments susceptibles de créer ce climat chrétien, il appartient à l'animateur de leur servir de catalyseur. Ceci requiert la mise en jeu de vertus morales élémentaires : courage et sincérité, justice et prudence, et surtout cette subtile qualité d'« ouverture à autrui », faite de respect et de sympathie, sans laquelle toute la psychologie ne vaut pas une heure de peine.

Il lui faudra, en outre, une nuance particulière de désintéressement et de lucidité sur lui-même, par laquelle il s'efforcera de contrôler ses réactions afin de devenir pour le groupe ce simple médiateur, dont la véritable action sera souvent ignorée.

Ces attitudes morales et psychologiques peuvent se perfectionner grâce à une supervision : la forme la plus simple de celle-ci consistant à accepter un « observateur » dont l'aide amicale amènera l'animateur à percevoir la nature et l'exacte portée de ses réactions au cours des réunions. Mais ces mêmes attitudes sont favorisées aussi par l'acquisition d'une pensée juste et claire sur la vraie signification de l'appartenance à des groupes humains et sur le rôle d'un chef dans diverses espèces de groupes.

---

10. « Justification by Faith and the Experimental Psychologist », in *Religion in Life*, Vol. 28, No. 4, Autumn 1959 (by Abingdon Press, New York). J. E. Dittes est professeur de psychologie religieuse à l'université Yale, New Haven, Connecticut (U.S.A.).

Quelques lectures de philosophie spiritualiste viendraient ici bien à propos.

Nous suggérerions, par exemple, un contact avec les idées de deux philosophes : M. Buber, *La vie en dialogue* [11] et M. Nédoncelle, *La réciprocité des consciences* [12]. Malgré leur aspect théorique, l'essai du Père G. Fessard, *Autorité et bien commun* [13] et son récent ouvrage *De l'actualité historique* fourniraient peut-être un point de départ et des stimulants pour les réflexions et expériences personnelles. De même divers chapitres du *Traité du Caractère* d'E. Mounier [14]. Dans le volume : *Socialisation et Personne humaine,* le Père Thomas analyse les traits propres aux « communautés d'origine » (famille, village), aux « communautés de fonctions ou d'intérêts » (groupes de production, groupes professionnels) et aux « communautés d'aspiration ou de finalité » — celles que concernent nos analyses — où, malheureusement, « la civilisation du travail et de la technique est en train de tuer la civilisation de la parole [15] ». Plusieurs essais seraient également à lire dans le volume : *L'homme et les groupes sociaux* [16], en particulier celui de J. Labbens : « Mouvements religieux et pathologie sociale ».

En se rapprochant de la psychologie concrète ou appliquée, il est regrettable de ne pas avoir en français l'équivalent des travaux classiques de R. White et R. Lippitt, *Autocracy and Democracy : an experimental enquiry* [17]. Quelques pages du professeur Klemens Tilmann sur « L'art de dialoguer » [18], dans *Lumen Vitae,* introduisent la méthode du dialogue dans la catéchèse elle-même (apologétique et classes de discussion). Enfin. aucun animateur de groupe ne peut manquer la lecture approfondie des articles que le P. L. Beirnaert a consacrés dans les *Etudes* (septembre, octobre 1960) à la liberté humaine parmi les conditionnements, surtout du dernier de ces articles : « Le problème du conditionnement dans l'Eglise » [19].

Comme on le voit, c'est d'abord dans une culture, et non dans une

11. Paris, Aubier, 1959.

12. Paris, Aubier, 1942. On y ajouterait utilement un approfondissement du thème de la parole et du dialogue. A ceux que la technicité n'effraye pas nous suggérons : *Sur la Parole et le Langage* (Lacan, Benvéniste, etc.), Paris, P.U.F., 1956, et Brice Parain, *La nature et les fonctions du langage,* Paris, Gallimard, 1942. Pour les autres, voici deux lectures plus faciles : Paul Ricoeur, *Travail et Parole,* dans *Esprit,* janvier 1953, pp. 96-117, et Jean Lacroix, *Le sens du dialogue,* Neuchâtel, Baconnière, 1944.

13. Paris, Aubier, 1944. Les deux volumes *de l'actualité historique* ont paru en 1959 chez Desclée De Brouwer (Paris et Bruxelles).

14. Paris, Ed. du Seuil, 1946.

15. *Socialisation et Personne humaine,* o.c., pp. 223-238.

16. Paris, Spes, 1960. L'article de J. Labbens se trouve aux pages 199-210.

17. New York, Harper, 1960 : nouvelle présentation des recherches antérieures.

18. Dans la revue *Lumen Vitae* (Bruxelles), 1961, 3, pp. 456-469. — Un numéro spécial de la revue *Catéchistes* (Paris, juillet 1961), No. 47, a été consacré au langage; on y lira avec intérêt l'article de Pierre Colin : « Dialogue et catéchèse ».

19. Dans les *Etudes* (Paris), janvier 1961, pp. 1-15. « L'enseignement par voie d'autorité est fondamental dans l'Eglise. Mais cet enseignement ne suffit pas pour faire entendre et comprendre ce qui est dit. *Là où l'homme auquel on s'adresse n'a pas pu dire ce qu'il avait à dire, poser les problèmes qui sont siens, articuler ses questions, il n'entend pas ce qui lui est dit* » (pp. 12 et 14).

technique, que nous plaçons, au plan humain, le meilleur espoir d'enrichissement pour l'animateur de groupe. L'amélioration de ses attitudes, éventuellement leur réforme, il l'accomplira plus efficacement en se maintenant en contact avec les maîtres de la pensée chrétienne, que nous avons cités, comme avec certains chefs-d'œuvre de la littérature ou de l'art.

Du point de vue de la dynamique de groupe, la pièce *Huis-clos* (J. P. Sartre) serait à étudier critiquement. Et ce n'est pas sans profit qu'on verrait, ou reverrait pour en mieux étudier les implications psychologiques, les films : *Justice est faite* (André Cayatte, 1950), *Dieu a besoin des hommes* (Jean Delannoy, 1950), surtout *Douze hommes en colère* (Syd. Lumett, 1957), enfin à condition de ne pas s'y perdre *Chronique d'un été* (Jean Rouch, 1961).

Dans une pièce de Georges Neveux, *Plainte contre inconnu* (Paris, 1946), quatre personnes ayant décidé de se donner la mort se rassemblent pour faire enregistrer par un Procureur leur protestation contre le destin et se présenter ainsi devant Dieu après avoir accompli un acte de courage formel. En fait, cette démarche qui les réunit contient le germe d'un nouveau départ dans la vie. Le Procureur, devenu bien malgré lui animateur de groupe et catalyseur de ces besoins affectifs en déroute, déclenche au seul plan du dialogue un dynamisme qui finit par renverser leur décision. La seule victime du drame sera le Procureur : convaincu de la futilité et de l'absurdité de son existence bourgeoise, il se tire une balle dans la tête sans même rédiger d'acte notarié...

La pièce n'échappe pas à un certain cérébralisme. Mais elle est attachante : elle montre avec vivacité que le groupe possède certaines « vertus » (certains dynamismes) qui ne sont pas seulement la somme des traits psychologiques individuels. Elle montre aussi le danger que peuvent courir des apprentis-sorciers, apprentis-animateurs de groupe, mal préparés à leur tâche.

Le lecteur nous excusera si nous lui avons donné l'impression d'une digression. Nous estimons qu'une des erreurs les plus graves dans la formation des *psychologues* consiste à les accabler de technicité, sans qu'ils aient la culture nécessaire pour l'assimiler ou même la supporter. Au moment où se prépare, dans certains milieux, une réforme dans la formation psychologique et pastorale du clergé, nous ne voudrions pas que les *prêtres* soient à leur tour victimes de la confusion entre une technique psychologique et une formation psychologique. Celle-ci, pour le prêtre comme pour tout homme, reste avant tout tributaire d'une culture — c'est-à-dire d'une participation avec ce que l'humanité a produit de meilleur, de plus beau et de plus rigoureusement pensé.

III. LES CONDITIONNEMENTS PSYCHIQUES

Pourtant, tout n'est pas dit par là.

Il ne suffit pas d'être un chrétien cultivé ou dévoué, pas plus qu'il

ne suffit de prier au début d'une réunion, pour que l'Esprit du Seigneur soit automatiquement rayonnant *dans* le groupe. Il ne suffit même pas que les membres se rapprochent dans un souci commun d'amour, de générosité ou de ferveur. Il faut encore qu'ils puissent échanger, communiquer, se comprendre et s'accepter dans un dialogue authentique, bref : former un groupe adulte. Ici l'animateur, comme chacun des membres, rencontre fatalement, en lui et dans les autres, *les conditionnements psychiques* : cet ensemble complexe de dispositions, de besoins, de mécanismes psychiques, de structures affectives (partiellement conscientes) qui, dans la personnalité de chacun, va bon gré mal gré entrer en composition dynamique lors de la rencontre avec les autres, pour le meilleur ou pour le pire, au cours de l'existence du groupe.

Groupes d'asservissement.

Et très vite, au regard d'un observateur lucide, *une option* se joue : le groupe va-t-il s'établir et se structurer *au niveau des conditionnements*?

Alors s'inaugure, avec quelques variantes, le jeu bien connu de *la dialectique du Maître et de l'Esclave* : je m'exprime selon mes besoins et toi, qui m'écoutes, tu m'aliènes puisque tu cherches à trouver mes points faibles, à me juger, à m'influencer, à te servir de moi (ne serait-ce que pour te donner une bonne conscience, après avoir tenté de me faire reconnaître mes torts et m'avoir distribué tes bons conseils)... Bien plus, ces autres qui nous écoutent, et particulièrement cet animateur qui me hante comme le fantôme d'un père mort, que font-ils sinon nous asservir sous l'autorité d'une loi, établir leur puissance, trouver leur unité et leur force dans la pression morale qui joue sur nos sentiments de culpabilité, se grandir et se justifier en exploitant l'intensité des besoins affectifs qui nous lient les uns aux autres. Quand nos paroles s'arrêtent, surtout si ce furent des paroles d'hommes libres, que fait le groupe pour se débarrasser d'un certain malaise, d'une certaine anxiété ou culpabilité? Il se tourne vers le chef dans une interrogation muette : « Ont-ils bien fait? bien parlé? que vont-ils devenir? » Ainsi le groupe aliène sa liberté pour recevoir, en échange, sa sécurité psychique avec le sentiment enivrant d'appartenir à une collectivité. Et le chef, à son tour, que répond-il? Il renvoie d'ordinaire au groupe : « Le groupe estime que vous devriez..., que vous ne pouvez pas... ». Bref, il proclame une « ligne du parti » qui nous enchaîne tous ensemble à la loi et lui dérobe toute initiative en son pouvoir, ne lui laissant que le soin de juger. Que nous reste-t-il? Seulement la révolte, le silence ou la productivité. *La révolte* : mais me voilà condamné à mort aussi longtemps que je proteste seul? C'est l'appel à la révolte, la mobilisation de l'agressivité des autres qui pour-

rait être efficace : hélas! cet appel n'aboutit qu'à susciter les partis, les fractions, les sous-groupes qui s'opposent, à l'intérieur desquels la dialectique du chef et du groupe-esclave recommence à jouer. *Le silence* : mais il n'est guère différent de la mort puisque par mon silence j'abandonne ce que je suis (et mon silence même) aux interprétations les plus ridicules, causes de nouveaux sous-groupes et de nouvelles dissensions. Soit, il ne nous reste plus qu'à travailler ensemble : *la productivité* à corps perdu. Venez : oublions notre beau projet de dialogue. Que ce groupe « produise » enfin! Que tous ensemble, membres et animateur, nous acceptions de nous engloutir dans les projets matériels, de perdre notre qualité de sujets dans l'Objet technique divinisé. Il faut cesser de parler et, donc, de penser; la paix est à ce prix : la somnolente sécurité du troupeau producteur.

La violence, le retour au silence (de mort), le travail d'esclave : tels sont les fruits amers des groupes structurés au niveau des besoins psychiques et des conditionnements.

Ne pensons pas trop vite que ces groupes d'asservissement sont destinés à disparaître rapidement, minés par leurs contradictions internes. En fait, ils ont et auront la vie longue : car les besoins psychiques qui les animent font partie de la condition humaine. On pourra les endiguer, peut-être, éviter tant bien que mal leurs manifestations nettement pathologiques. Mais il demeureront là : point de départ et mystérieuse matrice où s'élaborent les bases du dialogue humain.

Ne pensons pas non plus que ce mouvement de dialectique psychique soit absent des groupes d'inspiration religieuse. Henri Bergson, dans *Les deux sources de la morale et de la religion,* a décrit avec perspicacité les traits propres aux sociétés closes (même animées par le sens du sacré) et ceux propres aux sociétés ouvertes, celles où a retenti l'appel du mystique, l'appel de l'amour, en particulier celui de l'agapê chrétienne. Mais le passage des uns aux autres, comme le montre l'histoire des civilisations et des religions, demeure laborieux et même précaire.

Deux écueils des groupes religieux.

En relation avec des conditionnements (et d'éventuelles techniques) susceptibles de cimenter puissamment des groupes d'asservissement, mentionnons deux types d'énergies psychiques qui menacent de paralyser insidieusement l'authentique dialogue chrétien : l'exaltation affective qui transforme le groupe en « secte » — la dépendance passive (à base de peur) qui transforme la mystique de l'animateur religieux en une politique d'aliénation. Contrefaçons régressives de l'aspiration religieuse : dans le premier cas, le groupe devient sa propre idole; dans le second cas, l'idole c'est le chef. Les deux peuvent du reste se renforcer en se combinant.

a) On sait quelle exaltation, quel sentiment de puissance peuvent se dégager de l'appartenance à des groupes d'hommes qui agissent, qui prient, ou simplement qui crient ensemble. Cette expérience affective est si captivante que la plupart n'hésitent pas à sacrifier leur liberté, et à le faire facilement, aveuglément, au profit de n'importe quels meneurs. Des peuples entiers ont pu connaître ainsi des années d'exaltation extraordinaire, puissamment installée sur des conditionnements affectifs, la plupart du temps inconscients et passivement subis.

Or certains groupes restreints, à prétention religieuse, voire chrétienne, peuvent donner à leurs adeptes une impression semblable. Un puissant besoin d'appartenance, encore renforcé par la solitude particulière à la population des grandes villes, suscite actuellement une prolifération de *sectes* religieuses, dont les traits typiques sont de mieux en mieux décrits [20]. On peut signaler par exemple : ésotérisme du langage — ferveur peu discrète, passionnée d'expériences sensibles vécues en commun — exigence latente mais tyrannique de conformisme. L'effort douloureux de purification et de fidélité dans la reddition à Dieu passe au second plan, après la bienfaisante sécurisation de se dire ensemble au petit nombre des « élus ». Contre cet écueil, qui menacerait facilement la vie de petits groupes d'inspiration religieuse (Port-Royal fut toujours la tentation de Pascal), il convient de se prémunir au plan de la pensée comme au plan technique. On ne niera point la chaleur humaine que cette expérience comporte, mais on n'hésitera pas à la qualifier comme elle le mérite (en regard du but poursuivi dans un groupe de dialogue fidèle à l'inspiration chrétienne) : humaine, trop humaine... On évitera donc des méthodes qui favoriseraient la gravitation du groupe autour de ces expériences régressives de fusion collective. Le symbolisme de la liturgie chrétienne et l'ascèse qu'il comporte en constitueraient l'antithèse et l'antidote purifiante.

b) Quant au second écueil, la « politisation » (la plupart du temps inconsciente) des conduites de l'animateur, elle est à l'origine de certains échecs dans nos mouvements d'action catholique. Il arrive, en effet, que les méthodes employées par un animateur bien intentionné et techniquement habile, agissant même au nom de Dieu, ne favorisent pas la maturation des forces psychiques, l'épanouissement à long terme de la liberté des membres (dans la mesure, du moins, où ils appartiennent au groupe), condition de leur pleine maturité religieuse et surnaturelle, mais plutôt leur dépendance psychique à base de culpabilité. Une dynamique, axée par exemple sur l'ascendant personnel de l'animateur, sur la dépendance passive des membres à son égard (« culte de la personnalité ») et, bientôt, sur une rivalité ou une hostilité sourde des membres entre eux, aboutit à un conformisme niveleur, paralyse le dialogue : le groupe ne tolère plus que chaque membre s'exprime selon ses problèmes propres. L'aspiration de charité, qui animait initialement les membres, se trouve bloquée, confinée souvent dans certaines manifestations conformistes, devenant rapidement formelles ou désuètes. La charité, don de Dieu, toute efficace qu'elle puisse demeurer dans chaque membre (on peut se sanctifier dans des groupes socialement et même moralement malades) ne trouve plus de soutien dans l'union au groupe comme tel. De même qu'une maladie psychique (névrose obsessionnelle, par exemple, ou scrupulosité) empêche le plein épanouissement humain d'une sainteté éventuellement très élevée, ainsi le mauvais usage des conditionnements d'un groupe ne permet plus l'expérience satisfaisante de ce que l'on en attendait au début : une réunion « en Son nom ».

---

20. On trouverait une présentation, claire et ordonnée, des études psycho-sociologiques faites récemment sur *les sectes* dans l'excellent volume de Hervé Carrier, S. J., *Psycho-sociologie de l'appartenance religieuse*, Rome, Univ. Grégorienne, 1960.

Il arrive alors que certains membres se lassent, trop lucides, ou incapables de se résoudre à des formes d'expression régressives ou puériles, tenant plus du patronage enrégimenté que de la réunion de chrétiens adultes. Ils finissent par se taire, ou par quitter le groupe. Ils ont tort, sans doute... S'ils avaient eu assez de courage tranquille, ou de foi, ils auraient pu créer ou recréer un climat digne de la maturité chrétienne, un climat où le dialogue est encore possible. Mais ils sont faibles ou révoltés; désormais leur dialogue, ils le réserveront pour leur vie conjugale ou pour des relations d'amitié : là du moins ils ont la satisfaction d'être acceptés, compris (sinon approuvés), aimés même dans leurs déterminismes les plus secrets (ceux à partir desquels ils construisent, en luttant pour les dépasser ou leur donner un sens, leur véritable vie d'homme). Là du moins ils peuvent encore tenter d'exercer une activité réellement créatrice. L'amour humain (licite ou illicite), les familles closes à l'action apostolique : n'est-ce pas le plus dangereux rival pour nos œuvres d'action chrétienne ou nos cercles d'approfondissement spirituel?...

Ainsi des crises retentissantes — qu'on s'efforce toujours d'étouffer — dans plusieurs mouvements ou comités de dirigeants (de divers pays, au cours des quinze dernières années) ont eu, comme principale origine *psychologique* l'impossibilité d'un certain nombre de membres de se trouver perpétuellement, en tant qu'hommes, « réduits au silence ». C'est alors qu'ils font explosion, claquent les portes, se mettent à clamer une agressivité longtemps contenue. On pouvait s'y attendre. Comme l'écrivait avec vigueur une psychologue (experte dans l'animation des groupes) : « Ce n'est pas avec des murmures qu'on franchit le mur du silence » ! Le plus triste, sans doute, c'est qu'après un esclandre le vrai dialogue a toute chance d'être devenu impossible, au moins pour un certain temps. Bien plus : compromis avec des frères, ce dialogue devient tout de suite difficile avec Dieu...

Plus on réfléchira à ces expériences amères, dont la plupart des aumôniers d'associations de jeunes ou d'adultes continuent d'être les témoins, plus on sentira à quel point la véritable notion de *dialogue* doit être restaurée parmi nos groupes chrétiens. C'est vers sa mise en œuvre que doivent converger les méthodes par lesquelles nous chercherons à réorienter la dialectique vécue des conditionnements.

Groupes de libération.

A la Parole amicale que Dieu adresse à l'homme pécheur, dans son Fils et par l'Eglise, en lui donnant le pouvoir d'y répondre, nous devons rester fidèles avant tout en offrant à nos frères la possibilité d'un dialogue véritable. « Former l'homme de dialogue », écrit dans l'article déjà mentionné le Père Beirnaert, « c'est nécessairement le déconditionner, en le dégageant de ses partis pris et de ses préjugés le plus souvent inconscients ». Le déconditionner, peut-être; en tout cas, infléchir les inévitables déterminismes psychiques en leur conférant une signification ou une destination libératrice.

Très différent sera donc le cheminement (et les méthodes pratiques) correspondant à l'autre membre de l'option essentielle à l'animation **des petits groupes chrétiens. Cette fois le groupe accepte de se cher**cher à partir d'une Parole libératrice, déjà prononcée : l'appel à l'a-

mour au-delà de la loi. Tous déjà se savent appelés et cherchent à demeurer fidèles à cette interpellation. Cependant les mécanismes psychiques (culpabilité, anxiété, agressivité) demeurent ce qu'ils sont, tout en prenant un sens nouveau.

Alors s'instaure un mouvement d'échanges qu'anime *l'antithèse paulinienne de l'amour et de la loi* : Dieu nous a appelés et interpellés le premier — non pas contre la loi, mais au-delà de la loi ; car elle était impuissante à nous sauver d'un affrontement à mort. Par cette loi, asservi au péché, je me sais condamné. Toi, à qui dans ce groupe, j'adresse ma première parole, tu m'offres une réponse que je perçois comme ambiguë et parfois menaçante, mais dont nous chercherons ensemble à déchiffrer le sens. Car qui suis-je pour te juger, moi qui ne parviens même pas à comprendre ce mot que tu m'adresses?... Et comment serais-je libéré si je te condamnais au nom de la loi?... Du reste, ces autres qui nous écoutent auront vite fait, si nous les écoutons à notre tour, de faire sauter l'étroite partialité de mes préjugés et de ma perspective, comme celle de tes préjugés et de ta perspective. Parce que tu comprends mes partialités et mes fautes, je n'ai plus honte de reconnaître mes torts et plus de difficulté à accepter (à pardonner) les tiens. Mais déjà le groupe, à son tour, se trouve interpellé par notre dialogue : ce groupe qui, tout entier, se reconnaît pécheur, non en s'unissant dans la faute commune (dont l'issue est un silence de mort), mais en répondant à la Parole qui le restaure dans l'amour. De cette restauration inchoative, l'animateur se fait le médiateur. Il en est le garant, d'abord par *la sécurité de ses silences,* attentifs à la parole d'autrui (« le silence de Dieu »). Il en est le promoteur, ensuite, par sa *lucidité,* son *courage* et sa *foi.* Plus que tout autre, en tant qu'animateur, il connaît les entraves de la loi, le poids de la révolte, et cette violence qu'il sent parfois monter en lui (« les bras liés par cette aventure »). Parce que lui, du moins, nous écoute et nous comprend (« ils ne savent pas ce qu'ils font »), il nous a déjà pardonnés : en lui, quelque chose de nous se trouve déjà à l'abri, sauvé pour toujours, ressuscité. Parce qu'il ne répond plus par l'agressivité à notre agressivité, qui pourtant le menace et le crucifie (« mort, où est ta victoire? »), il ne nous asservit plus sous une culpabilité anxieuse de dépendance passive, dans le silence de mort. Cessant de nous aliéner sous la loi, il nous rend à notre dignité de sujets, devenu le serviteur de notre dialogue fraternel : « cet axe de référence, permettant à chaque instant de faire le point pour corriger la dérive ou mesurer les exigences du progrès » (G. Fessard) [21].

21. *De l'actualité historique,* o.c., « La direction spirituelle ». On a pu reprocher à l'auteur, avec quelque raison, de pratiquer une direction spirituelle de type plutôt prophétique (insistant, dirions-nous, sur la « fonction pédagogique »). « En portant toute son attention sur l'objectivité du sens, il risque de moins paraître cet éducateur de la liberté... qui, aux heures décisives où le dirigé va

« Vous savez que ceux qui sont reconnus comme des chefs de peuples leur commandent en maîtres et que les grands exercent sur eux leur pouvoir. Il n'en doit pas être ainsi parmi vous; mais quiconque veut être grand parmi vous se fera votre serviteur; et quiconque veut être le premier parmi vous se fera le serviteur de tous » (Mc 11, 41-44).

IV. SUGGESTIONS PRATIQUES

Du point de vue psychologique, les méthodes appliquées à la dynamique des conditionnements et des déterminismes psychiques dans les petits groupes, se développent dans trois sortes de groupements et selon des techniques différentes d'après le but poursuivi : a) prendre conscience de ces conditionnements; b) les orienter, tels qu'ils sont, vers certaines tâches ou sous l'inspiration de certaines valeurs; c) les redresser ou les guérir. On rencontre ainsi :

a) *Les T-groupes,* ou *groupes de base,* ou *groupes de formation* (« training-groups ») : ils ont pour objet d'améliorer, chez les participants, la perception des phénomènes de groupe et la manipulation de la dynamique elle-même par des techniques spécialisées (psychodrame, par exemple).

b) *Les groupes de discussion* : ils ont pour objet l'approfondissement d'un thème (par exemple : meilleure assimilation des composantes d'un mariage chrétien) — la maturation d'une attitude (par exemple : amélioration d'une coopération entre les membres d'une équipe) — le perfectionnement de certaines tâches accomplies professionnellement par les membres du groupe (par exemple : les consultations pastorales) — etc. Dans le dernier exemple, le groupe de discussion devient, en fait, un *groupe de supervision.*

c) *Les groupes de thérapie* : ils tendent à la guérison ou à la rééducation des personnes souffrant de troubles mentaux (par exemple : névroses) ou caractériels.

Les catégories a) et c) appellent des méthodes réclamant un apprentissage spécialisé; elles sont donc réservées aux techniciens (psychologues, psychothérapeutes, psychiatres).

Les animateurs de groupes appartenant à la catégorie *b*) peuvent, certes, bénéficier d'une formation donnée dans un T-groupe (groupe de base). Mais, indépendamment de cette expérience utile [22], il nous

---

s'interrompre, doit savoir se taire avant lui pour reprendre les questions à un tout autre plan. Le langage (risque) alors (d'être) complètement objectivé : ceci conduit à fixer l'interlocuteur dans une pure extériorité par rapport à son dire et à lui enlever le goût de continuer le dialogue » (Francois Roustang, S. J., recensant le livre du Père Fessard, dans *Etudes,* mai 1960, p. 268).

22. Pour le perfectionnement des dirigeants de groupes et des animateurs de réunions pédagogiques ou pastorales, l'*Ecole des Parents et Educateurs de Belgique* offre diverses formules : stages et supervisions, groupes de base (T-grou-

a semblé qu'ils pouvaient être aidés par les quelques suggestions, simples conseils pratiques, qui vont suivre.

Ces suggestions « techniques » nous paraissent aptes à renforcer l'évolution des groupes chrétiens vers le climat de dialogue, dont nous avons suffisamment décrit les implications. Elles tendent à susciter ou à renforcer :

1. la cohésion d'un groupe structuré, où les membres se trouvent unis dans la diversité ou l'alternance de leurs rôles fonctionnels (prière — rapport à discuter — secrétariat — intervention à titre d'« expert » — etc.).
2. un réseau de communications perçues avec le minimum d'équivoques, y compris les communications non-verbales ou implicites (gestes d'énervement), expressives de réactions socio-émotives.
3. une acceptation croissante des attitudes personnelles, même au plan de l'affectivité (agressivité, par exemple).
4. un dialogue à la fois objectif (aspects intellectuels du thème — compréhension du sens des attitudes — travail de supervision — etc.) et tenant compte des besoins affectifs des sujets composant le groupe.
   C'est d'ailleurs par ce compromis équilibré entre *la tâche* à remplir et *les besoins* des membres que les groupes de discussion (catégorie *b*) se distinguent des autres groupes, davantage centrés sur la dynamique des conditionnements eux-mêmes.

1. La préhistoire du groupe.

Beaucoup d'animateurs, dès qu'on les presse d'analyser un peu les difficultés dont ils se plaignent, finissent par mentionner des déficiences évidentes dans la relation initiale qui unissait certains membres au groupe, ou à eux-mêmes comme animateurs, avant la première réunion.

La constitution d'un groupe et sa première organisation constituent une sorte de préhistoire qui, comme pour tous les organismes vivants, demeurera stimulante ou paralysante pour la croissance ultérieure. Un bon animateur aura donc soin de contrôler autant que possible certains aspects psychologiques de cette première organisation, ou à tout le moins de prendre conscience de leur signification (positive ou négative) dans les échanges futurs. Suggérons ici quelques incidences dont la pratique montre l'importance :

1) Chaque membre s'est-il inscrit librement (nous ne parlons que de groupes auxquels l'appartenance est libre) et dans un mouvement assez spontané d'intérêt pour les objectifs poursuivis par le groupe?
   Ou au contraire y a-t-il des membres qui ont subi des pressions psychologiques et abordent la vie du groupe sous une certaine contrainte, donc avec une agressivité latente.
   Dans ce dernier cas, il faudrait favoriser rapidement la reconnaissance explicite (au moins en privé, mais si possible dans le groupe) de ces

---

pes) et groupes d'application. Son programme est envoyé sur simple demande adressée au nouveau secrétariat, 89 rue Belliard, Bruxelles 4.

sentiments négatifs. Ils seront d'autant moins destructeurs qu'ils auront été mieux reconnus et verbalisés.

2) Les objectifs du groupe sont-ils clairs? formulés avec une modestie suffisante pour que la plupart des membres puissent les atteindre, dans une mesure raisonnable, s'ils continuent d'accepter les conditions de la procédure prévue dans le contrat initial.

Les formulaires d'invitation ou d'inscription seront revus avec un soin particulier : ne promettent-ils pas inconsidérément des résultats reposant « magiquement » sur la compétence ou les talents (même réels) de l'animateur?

Si tel était le cas, ces formulaires devraient être commentés (avec humour, par exemple) dès la première séance, en sorte d'éviter tout malentendu.

3) La responsabilité du lancement (propagande), de l'organisation (paiement, heure), du cadre (lieu) des réunions a-t-elle pu être déjà présentée et partiellement assumée comme une œuvre commune? A-t-elle demandé une participation active de la part des membres, ou de certains membres-organisateurs?

Ou bien l'animateur en a-t-il accepté tout le poids? Il sera bon, dans ce dernier cas, que certains aspects des procédures pratiques soient présentés au groupe, dès la première réunion, pour être éventuellement revisés (réajustement des horaires, par exemple).

2. La première réunion.

La rencontre des membres réunis pour la première fois avec l'animateur va du reste permettre une première expression verbale de ces structurations préhistoriques, avec leur part d'erreurs, d'ambiguïtés, de dynamismes prometteurs.

On n'hésitera pas à la consacrer *tout entière* (débordant même sur la réunion suivante) à la présentation de chaque membre, par lui-même, et à l'audition attentive de ses activités ou préoccupations courantes, ainsi que des motifs ou des espoirs qui l'ont amené à s'inscrire dans ce groupe.

Ayant expliqué à quoi va se passer cette première réunion, l'animateur évitera (de préférence) de donner la parole aux membres, à tour de rôle (fût-ce par un signe de tête), ou de fixer un ordre de préséance (alphabétique, par exemple). Il explique quel genre de présentation est attendu de chacun; éventuellement, il montre l'exemple en se présentant lui-même. Puis il se tait et laisse, dès ce premier échange, toute l'initiative autant que possible au groupe lui-même.

Il est donc prêt à surmonter, en lui-même, tout sentiment d'embarras ou de nervosité durant le silence gêné et quelque peu anxieux qui va suivre.

Tôt ou tard, quelqu'un commencera à parler. Peut-être proposera-t-on un ordre de préséance pour sortir de ce qui est ressenti comme un malaise : en tout cas le groupe trouvera bien le moyen d'en sortir... L'important est qu'il en sorte *lui-même*, en tant que groupe; tous percevront intuitivement la valeur symbolique de l'attitude de l'animateur : il ne veut être là ni comme un père de famille, ni comme un maître d'école, ni comme un supérieur de communauté religieuse. Dès cette première « épreuve », facilement

surmontée par certains groupes, plus difficilement par d'autres, un climat et un style auront été créés. Et l'on résoudra dans le même esprit pas mal de situations similaires qui se présenteront durant la vie du groupe.

Les points pratiques de procédure seront résolus dans le même sens : un mouvement invitant le groupe à assurer son propre destin. L'animateur demeure le gardien et le protecteur « formel » des seules procédures liées à la structure même du groupe, à son essence telle qu'elle fut formulée dans le contrat initial : horaire — but final — méthode suivie et style adopté — tâches immédiates. En tout ceci, du reste, il tendra à laisser le groupe agir selon ses propres lois (compromis permanent entre la tâche à remplir et les besoins subjectifs des membres) tout en aidant ce progrès, par des structurations supplémentaires (comme on apprend la marche à un enfant) là où l'anxiété du groupe deviendrait trop lourde à porter. S'il a cru devoir assumer certaines décisions (par exemple : début et terminaison à une heure exacte), il se montrera ferme et constant, sans compromis. En dehors de ce « cadre », ou mises à part de rares situations d'anxiété trop forte (dans le groupe), il retournera pour résoudre les problèmes pratiques que soulèvent les progrès de la discussion à sa réaction de base (leit-motiv permanent) : « *Qu'en pense le groupe?* ».

A ce propos, l'écueil des animateurs débutants consiste à *alterner* autorité et laissez-faire. Ayant appris, par leurs lectures de psychologie, à se défier de leurs tendances autoritaires, ils glissent vers une attitude d'abstentionniste, qui peut même friser l'indifférence ou la non-attention. Puis, brusquement, ils se rattrapent en intervenant avec fougue sur un point de discussion où leur intervention ne s'imposait nullement. L'incohérence de ces attitudes successives est assez préjudiciable à la sécurité progressive qui doit s'installer dans le groupe. Mieux vaudrait, à notre avis, avoir une attitude très ferme sur certains points de procédure — et, à l'intérieur de ce cadre, n'exercer sa présence que sous forme d'accueil, de reflet et de compréhension. Ainsi le groupe s'habitue à reconnaître la zone de libre dialogue, au service de laquelle les règles sont maintenues par l'animateur. Et l'attitude de celui-ci reste celle d'une *coopération* constante (pas nécessairement sous des formes directives).

Durant la présentation, l'animateur ferait bien d'écrire les déclarations significatives sur une feuille où il reproduirait la situation actuellement occupée par chaque membre qui parle. Il compose ainsi une « carte-miroir » ou topographie de son groupe, sur laquelle il peut même tracer des traits rappelant « qui parle à qui » et constituant (feuille après feuille) un excellent tableau du réseau des échanges, tel qu'il s'est établi spontanément. Même pour les séances ultérieures, ce système nous a toujours semblé pratique et, malgré son caractère sommaire, extrêmement utile. Non seulement, l'animateur peut d'un coup d'œil se rappeler l'ensemble de la séance et « revoir » son groupe en action. Mais le groupe lui-même sent vaguement qu'il trouve en l'animateur une sorte de miroir (ou de mémoire) qui favorise son unité.

3. Les communications : clarification.

Qui dit « communication » suppose un « émetteur », un « récepteur » et un « espace véhiculaire » où peuvent circuler des bruitages. Un groupe doit apprendre progressivement à discuter de telle sorte que les équivoques, les interférences et les malentendus se réduisent peu à peu à un minimum.

Les conseils sont ici difficiles à donner, parce qu'ils dépendent largement du thème de discussion.

Nous pensons que l'animateur doit favoriser les thèmes et les échanges qui émanent du groupe lui-même. En général, il tend à demeurer silencieux, attentif aux mouvements annonciateurs des interventions. Pourtant il ne doit pas hésiter à clarifier les communications, quand il en est capable, en fournissant son aide de diverses manières :

1) répéter correctement une exposition ou une difficulté, un peu longue, en vérifiant si « l'émetteur » est d'accord avec le résumé qu'il en donne.
2) éclairer un mot ou une phrase ambiguë — par exemple en montrant qu'elle a deux ou trois sens, entre lesquels l'auteur de l'intervention ferait bien de choisir.
3) signaler que tel membre *semble* avoir parlé à tel autre — ou au groupe en général — ou à l'animateur lui-même — et lui laisser le soin de lever le doute s'il le juge opportun.
4) exprimer la signification ou l'interprétation qu'il croit devoir donner à une intervention, s'il lui semble probable qu'elle est fortement ambiguë pour le groupe et qu'elle sera perçue avec des équivoques par plusieurs des membres.

En tout ceci, il se fait *le serviteur du dialogue,* tout en respectant le « tempo » de progression qui est naturel au groupe. Dans la plupart des groupes qui évoluent bien, ces diverses activités de clarification sont progressivement assumées par certains membres qui interviennent spontanément pour faciliter ou clarifier les échanges.

L'animateur évitera soigneusement que ses interventions aboutissent à structurer sa relation avec le groupe d'une façon rigide et appauvrissante pour le dialogue qui, tôt ou tard, doit s'établir *de membre à membre,* et *des membres au groupe.* Une tentation ordinaire, au début de la vie d'un groupe, consiste à accepter continuellement le rôle d'expert répondant bénévolement aux questions qui lui sont adressées. Chaque membre soulève une question et celle-ci trouve sa « solution » chez l'animateur. Très rapidement le groupe s'habituerait à cette relation : questionneur-questionné, qui exclut l'approfondissement réel du thème par et dans le groupe. Il ne s'agirait plus alors que d'enseignement collectif.

Deux méthodes d'appoint pour favoriser ou accélérer les progrès dans la communication des idées : a) partir d'un texte fondamental, que tous recevront et qu'ils liront en particulier pour préparer des

commentaires ou réflexions à faire lors de la prochaine réunion du groupe. Si le texte est bien choisi et réellement fondamental (clair, articulé et suggestif) dans la matière en vue, il sert à créer un cadre commun de références verbales : un certain nombre de mots ayant pris une signification précise (ou plus précise) pour *tous* les membres du groupe — b) susciter des moments de discussion en petits sous-groupes « bourdonnants » (« buzz-session ») de trois à cinq membres, suivi d'un bref rapport présenté au nom de chacun de ces sous-groupes. Ceci présente l'avantage de faire intervenir des membres qui ne parlent que difficilement dans le groupe plus large et de faire participer à l'action des « co-animateurs » travaillant dans les sous-groupes. Il y a cependant à cette méthode, prolongée indûment ou trop souvent employée, un désavantage : elle réduit légèrement l'action des forces de cohésion qui opèrent peu à peu dans l'ensemble du groupe pour en faire un lieu de dialogue à base de communications adéquatement perçues et comprises par tous.

4. Secrétaire et observateur.

L'ensemble des échanges, exprimés dans chaque réunion, peut faire utilement l'objet d'un rapport qu'un « secrétaire » (charge qui peut être assumée par plusieurs membres, volontaires, à tour de rôle) prend soin de composer grâce à ses notes et à ses observations. Il est plus important, en vue de servir le dialogue, de retracer *l'allure* de la discussion plutôt que de résumer son contenu matériel ou ses conclusions formelles. Pour éclairer ce point, donnons un exemple (bref extrait) de rapport formel (moins utile) et de rapport d'observation.

Rapport formel (exemple) : « La discussion s'engage durant vingt minutes sur la valeur morale ou éducative du film *La nuit* d'Antonioni. Deux participants l'ont vu : le premier soutient que le message de ce film est positif et que la cote de la D.O.C.I.P. n'est pas méritée; le second souligne l'impudeur des situations et des images tout en concédant leur beauté esthétique. Divers membres interviennent pour expliquer le sens des cotes de la D.O.C.I.P. En conclusion, les appréciations de la D.O.C.I.P. semblent justifiées par leur but. Le film n'est pas éducatif, même s'il peut être considéré comme moral (??) ».

Rapport d'observation (exemple) : « Madame X, à la fin d'une discussion sur l'espérance chrétienne, prend à partie Monsieur Y. qui, dit-elle, attaquait un film d'Antonioni (avant le commencement officiel de la réunion). Elle demande si le groupe ne serait pas intéressé à trancher cette question qui intéresse des principes de pédagogie familiale. Une discussion s'engage, où le groupe n'intervient guère sinon pour prendre position pour ou contre la cote de la D.O.C.I.P. Pour certains, le film est peu éducatif; pour d'autres, sa valeur artistique est grande et son message serait même positivement moral. Il est à noter que seulement deux participants ont réellement vu ce film. La discussion, après vingt minutes, retourne au thème de l'espérance en relation avec l'ennui profond qui se dégage de certaines existences apparemment vouées à l'absurde. »

Comme on le voit, le second rapport (observation) reflète beaucoup mieux *le mouvement* qui a présidé à cet échange, ainsi que les *motivations* probables qui ont animé les deux protagonistes principaux et les prises de position des membres facilement divisés en deux sous-groupes antagonistes. Le second type de rapport favorise donc beaucoup mieux la réflexion du groupe sur lui-même, son ouverture à des tâches ouvertes, son désir de dialogue et d'approfondissement de ses propres attitudes.

En réalité, l'auteur du second rapport (donné en exemple) se rapproche d'un travail beaucoup plus riche que celui accompli par un simple secrétaire : il devient un observateur psychologique.

Nous avons déjà dit l'immense intérêt que tout animateur trouverait dans la présence d'un observateur (si possible un psychologue au courant de la dynamique des groupes) qui discuterait ensuite avec lui certaines réactions ou relations typiques ayant marqué le réseau des échanges au cours de la discussion, et tout particulièrement lui refléterait ses propres conduites, en tant qu'animateur, ainsi que leurs implications probables sur la vie ultérieure du groupe. Le travail principal d'un tel observateur est de relever les modalités d'interventions les plus fréquentes. Et dans ce but il a besoin de certains principes de classification.

Nous ne pouvons entrer ici dans ces problèmes de technique spécialisée. Signalons pourtant que le système d'observation proposé par R. F. Bales [23] rencontre actuellement une grande faveur chez les psychologues-observateurs. Comme il peut aider l'animateur (ou un secrétaire averti) à discerner ce qui se passe au cours des interventions, nous indiquons ici le principe de cette classification.

Classification des interventions verbales en douze catégories :

A. Réactions socio-émotives positives (à portée inter-personnelle) :

1. Manifestant solidarité, valorisation d'autrui, gratification, remerciement, aide affective.
2. Détendant l'atmosphère, la tension, l'énervement : humour, rire de plaisanterie non-agressive, expression de satisfaction.

---

23. R. F. Bales est un sociologue américain. Son ouvrage principal sur la dynamique des petits groupes est malheureusement épuisé (*Interaction Process Analysis*, 1951), mais on peut trouver un exposé et une analyse de ses principes de classification dans *Handbook of Social Psychology* (Tome I, chapitre 10, Cambridge, Mass., Addison-Wesley, 1954), ainsi que dans deux thèses belges récentes : J. Biermez, « Analyse psycho-sociale des interactions dans un groupe d'élèves de rhétorique » (130 pages miméographiées — Ecole des Assistantes en Psychologie, 11 rue d'Arlon, Bruxelles) et L. Adam, « Vues sur une expérience de dynamique de groupe » (170 pages miméographiées — 13 chemin des Pins, Bruxelles 18). Une présentation de la technique de Bales, avec application, a été faite en français par D. Tétrault et M. Gauthier dans le vol. III des *Contributions à l'Etude des Sciences de l'Homme* (Montréal, Edit. de la Librairie Dominicaine, 1956).

3. Exprimant accord, compréhension, approbation, consentement, soumission, subordination, passivité.

B. Communications orientées vers la tâche objective (solution, réponse) :

4. Suggestion, préparation de directives, invitation à agir.
5. Opinion personnelle, évaluation, analyse, expression de besoins ou de motivations.
6. Orientation, renseignement, information utile, répétition, clarification, confirmation, observation objective, activités de liaison (donner la parole, éclairer un mot,...).

C. Communications orientées vers la tâche objective (question, difficulté) :

7. Demande d'aide, d'orientation, de confirmation, de répétition.
8. Demande d'opinion, d'évaluation, d'expression de sentiment, d'impression, etc.
9. Demande de suggestion, de directive, de solution, d'action.

D. Réactions socio-émotives négatives (à portée inter-personnelle) :

10. Exprimant désaccord, opposition passive, attitude froide ou formaliste, appel aux règles de procédure, abstention ou refus d'aider autrui.
11. Tendant l'atmosphère, apportant des tensions, de l'anxiété, des frustrations, démontrant le repli sur soi, l'isolement menaçant pour le groupe.
12. Manifestant hostilité, antagonisme, revendications, défenses, mainmise autoritaire sur le groupe, dévalorisation d'autrui.

On considère généralement que la croissance normale d'un *groupe* de dialogue l'entraîne, à partir d'un taux élevé d'interventions situées dans les zones émotivement neutres (catégories 4 à 9), vers des manifestations comportant une certaine agressivité (catégories 10 à 12), puis progressivement une affectivité plus positive (catégories 1 à 3). Toutefois, il faut faire la part assez large aux composantes individuelles, qui sont elles-mêmes en évolution constante; à ce point de vue, les catégories de Bales peuvent aussi servir à préciser les types de réactions plus fréquemment fournies par tel ou tel *membre,* et à reconnaître ainsi les rôles fonctionnels qu'il assume pratiquement dans le groupe (soit spontanément, pour ainsi dire inconsciemment, soit volontairement). C'est ainsi qu'il serait bon pour l'*animateur* de vérifier si ses propres interventions se maintiennent, en majorité, dans la zone B (catégorie 4 ou 6), surtout au début de la vie du groupe, avec une bonne proportion d'interventions de type C (7 à 9) et l'absence de réactions du type socio-émotif négatif (10 à 12).

Comme on le voit, il ne s'agit ici que de la vérification technique d'une attitude dont nous avons essayé de justifier les fondements dans les premières parties (théologique et philosophique) de cet article.

5. Les obstacles affectifs à la communication : reflet et acceptation.

L'abondance des communications et l'exactitude avec lesquelles elles sont perçues dépendent largement de la réduction progressive des sentiments de peur et des réactions de défense (catégories 10 à 12) chez chacun des participants.

Les mouvements affectifs qui font le plus fréquemment obstacle aux échanges dans le groupe et à la réception correcte des communications sont d'ordinaire les suivants :

a) Sentiment d'être inférieur, inadapté, moins bien préparé que les autres.
b) Impression d'être jugé, évalué, attaqué, voire rejeté par le groupe, par l'animateur ou par certains membres.
c) Réaction intérieure aux interventions d'autorité : conformité passivement soumise ou révolte destructivement critique.
d) Indifférence, ou relative incapacité de percevoir les dispositions des autres.

Ces obstacles affectifs sont surmontables, techniquement, pourvu qu'ils puissent être reconnus, acceptés et finalement exprimés dans le groupe. L'erreur fréquente des animateurs consiste à diriger l'attention du groupe presque exclusivement vers la tâche (contenu des discussions — résolutions — travaux divers — expériences personnelles non dialoguées) sans faire la part assez large aux sentiments éprouvés par les membres.

Les blocages d'origine affective, mentionnés ci-dessus, devraient donc, tôt ou tard, être amenés à leur élucidation verbale dans le groupe. Un bon animateur perçoit et peut évoquer — s'il le juge opportun — avec exactitude le sentiment qui bloque un membre, soit dans ses capacités d'expression soit dans sa compréhension correcte d'une communication venue d'autrui. S'il est capable de l'avoir perçu, peut-être même avant tout autre membre du groupe, c'est que, comme animateur, il a appris (ou devrait avoir appris) à percevoir *et à accepter* dans leur *signification* probable des signes légers (non verbaux) qui servaient déjà de manifestation plus ou moins déguisée au sentiment en question (bras subitement croisés sur la défensive — mains ou pieds agités par l'impatience — sourires ou baillements d'ennui — etc.). Il ne s'en suit pas que l'animateur doive précipiter la mention explicite de ce qu'il a perçu : c'est avec tact et discrétion qu'il doit trouver l'occasion et le moment pour que ces réactions socio-émotives puissent être verbalisées et acceptées. S'il a de l'humour, il obtiendra facilement, même indirectement, la détente souhaitable. Sinon, il faudra attendre, longtemps parfois, que le temps soit arrivé, pour le membre, d'exprimer lui-même sa façon de sentir, et pour l'animateur de la refléter *en l'acceptant.*

Ce travail de réintégration dans le groupe des réactions affectives la-

tentes ou muettes est fortement aidé ou accéléré par la technique du « feed-back », par laquelle nous terminerons nos suggestions pratiques.

Il peut être, par contre, ralenti par des obstacles particuliers à l'animateur-prêtre, dont les principaux nous semblent être les suivants :

a) Son caractère sacerdotal accentue une relation au groupe à base d'autorité et de respect, pouvant freiner la spontanéité dans le dialogue.
b) Son développement intellectuel et sa compétence d'expert en certaines matières (Ecriture Sainte, par exemple) renforce une tendance à établir avec lui un rapport dans la ligne « questionneur-questionné » ou « enseignant-enseigné ».
c) Son rôle social, enfin, invite à le traiter avant tout comme un guide moral et à en attendre continuellement ou principalement des évaluations et des conseils.

Ces trois traits réunis paralysent souvent l'expression des sentiments négatifs (agressivité) et retardent la croissance du groupe vers la spontanéité du dialogue. Il arrive fréquemment, du reste, que des prêtres s'étonnent de la spontanéité d'expression que l'on rencontre dans des groupes de discussion, entre laïcs, lorsqu'ils ne s'y trouvent pas présents du moins en tant qu'animateurs.

Cette difficulté spéciale semblerait inviter l'animateur-prêtre à s'imposer une discipline très particulière : déceler les *signes* d'animosité, d'hostilité, de nervosité à son égard, même ténus ou légers — les mentionner avec tout le calme et l'acceptation dont il est capable — voire même les analyser rapidement en les interprétant, en montrant leur bien-fondé, voire même leur justification.

Tout dépendra, sur ce point, de *la sécurité de l'animateur* : sécurité psychique fondamentale et spontanée — sécurité acquise et dérivée à partir de la contemplation du Christ ressuscité, pardonnant sans cesse à ceux qui l'agressent. Si cette sécurité, naturelle ou surnaturellement inspirée, est grande, les membres oseront bientôt exprimer, sans excès de culpabilité, les mouvements agressifs tels qu'ils les ressentent. Dès lors, les communications deviendront de plus en plus faciles et un obstacle sérieux (mais normal, commun à tous les groupes) sera devenu un moyen, probablement décisif, pour la bonne marche du groupe. Seule, rappelons-le, l'agressivité *inconsciente* ou *latente* est réellement dangereuse et destructrice *à long terme* ; dès qu'elle s'exprime, il y a de l'espoir : la mise à mort du Christ en croix n'est jamais ni le dernier, ni le premier mot de l'esprit chrétien, mais elle en permet l'éclatante manifestation.

6. Renforcement de cohésion par le questionnaire « feed-back ».

Un point de technique psychologique, parfaitement accessible à des animateurs non spécialisés, consiste dans l'usage du « feed-back » ou

« onde de retour » (terme emprunté à l'automation, dont nos thermostats illustrent bien le sens : le chauffage central est « prévenu » de la façon dont il chauffe la maison et ce « message de retour » modifie son fonctionnement ultérieur), sous la forme pratique d'un *questionnaire-reflet*. Chacun est invité à remplir un bref questionnaire sur certaines impressions éprouvées durant la séance qui se termine : déclarations anonymes qui seront lues rapidement au début de la séance suivante.

Voici, à titre d'exemple, certaines formules dont nous nous servons, en y faisant un choix. On imaginera facilement les innombrables variantes que suggéreront les cas particuliers et les besoins propres à chaque groupe de discussion.

— *Que pensez-vous de la séance qui se termine?*
a) mauvaise b) médiocre c) satisfaisante d) bonne e) excellente

— *Dans cette séance, qu'est-ce qui vous a paru :*

le plus intéressant	*le moins intéressant*

— *Au cours de cette séance, avez-vous eu le désir de parler sans pouvoir le faire :*
a) souvent b) parfois c) jamais

— *Lorsque vous avez fait des interventions, avez-vous eu l'impression générale d'être :*
a) écouté b) compris c) accepté
d) négligé e) mal compris f) jugé

— *Comment envisagez-vous, pour la prochaine séance, l'évolution de ce groupe?*

— *Comment estimez-vous le climat du groupe à cette séance?*
a) agressif b) inhibé c) moyen d) détendu e) chaleureux

— *Autres commentaires :*

A part cette dernière rubrique « autres commentaires », qui s'impose en tout cas, la feuille de « feed-back » peut varier indéfiniment pourvu que les questions conservent deux caractères : porter davantage sur les impressions ou réalités *affectives* (personnelles ou propres au climat du groupe) — introduire une référence constante à *la relation au groupe*. On évitera donc, sauf exception, des questions de type intellectuel, visant les contenus des discussions. Le but, nous l'avons dit, est de renforcer la cohésion du groupe; il est atteint par cette méthode de deux façons : chaque membre, même silencieux, se voit donner une occasion de s'exprimer et d'être entendu (lorsque l'anima-

teur lira « son » feuillet, parmi tous les autres, anonymement, à la séance suivante) — le groupe, dans son ensemble, entend comme un écho de sa propre vie affective (et chacun évalue intuitivement l'écart entre ses sentiments et ceux des autres).

L'erreur la plus répandue dans le maniement du feed-back consiste, pour l'animateur, à en faire une source d'informations pour lui-même : avis des membres sur telle ou telle question — propositions de thèmes, d'ordre du jour — etc. Il s'agit ici d'une méprise complète, destructrice de l'idée même du feed-back. La seule destination de ces réponses sera d'être lues, répétons-le, *rapidement et sans commentaire,* comme le reflet des sentiments du groupe. Et si des propositions (ordre du jour par exemple) y figurent, elles ne seront aucunement relevées, mais simplement lues. Si l'auteur de la proposition (ou un autre membre) tient à y revenir, il devra en faire mention, verbalement, dans le groupe. Elle sera alors examinée comme toute autre proposition du même genre.

Il s'agit donc d'une technique visant à renforcer la prise de conscience du groupe par lui-même et sa cohésion interne; elle n'est aucunement destinée à fournir des informations à l'animateur, encore moins à permettre aux membres timides (ou agressifs) de reporter à l'infini le moment d'inaugurer le dialogue par une parole adressée au groupe ou à un participant.

La technique du questionnaire-reflet gagnera à ne pas être appliquée après chaque réunion : elle deviendrait lassante. Aussitôt que possible, elle pourrait être avantageusement remplacée par un feed-back oral, exécuté par le groupe lui-même en consacrant les dix dernières minutes des séances à discuter de ce qui a été dit, exprimé ou ressenti au cours de la séance qui se termine. Pourtant il faudra revenir au questionnaire-reflet, de temps en temps, surtout si certains membres n'ont pas encore la sécurité voulue pour collaborer ouvertement à ce qui constitue *le dialogue* dans son état le plus achevé : l'échange non seulement des paroles, mais de la réflexion par laquelle telle ou telle de ces paroles se mue en un « verbe » authentique.

RESUME ET CONCLUSION

Aspirez-vous à développer intensément par votre relation à Dieu (prière) cette nuance particulière de la foi (don de Dieu) selon laquelle l'Esprit du Seigneur est présent et actif *dans* et *par* le groupe comme tel?

Prenez-vous la décision ferme de rester le plus possible disponible au groupe, simple catalyseur au service de la tâche à accomplir : un dialogue rythmé et progressant selon les besoins intellectuels et affectifs des membres du groupe?

Acceptez-vous de vous appliquer à vous-même, dans votre relation au groupe, *quelques-unes* des suggestions et des techniques qui vous ont été suggérées dans cet article — et d'autant plus fidèlement que

vos expériences antérieures, comme animateur, furent moins satisfaisantes?...

Alors votre travail d'animateur se développera bientôt dans la sécurité et vous offrirez aux membres de vos groupes de discussion :

1) le sentiment précieux d'être uni à d'autres hommes avec qui le dialogue et l'échange authentiques sont possibles parce qu'aucun d'eux n'y réussit à se servir des autres comme d'un objet ou d'un instrument au service de ses propres intérêts.

2) le bienfait psychologique d'une acceptation progressivement inconditionnelle, par vous-même d'abord, en tant qu'animateur, et par le groupe qui trouve en vous la source de sa sécurité.

3) l'expérience inoubliable d'avoir participé, au nom du Seigneur, à une vie communautaire, réellement adulte, où les préjugés, les appréhensions et les malentendus tombent à un taux minime parce qu'elle s'est ouverte, non seulement à certaines forces humaines (ouverture au prochain, acceptation du risque, liberté dans le dialogue), mais à l'action mystérieuse du Verbe incarné, sens final et garantie suprême du dialogue humain.

*
* *

De temps à autre, à côté de contradictions et de persécutions inévitables, vous recevrez des témoignages qui vous aideront à vivre et à persévérer.

Tel fut celui que le regretté professeur Etienne De Greeff adressait à un des grands animateurs de groupe de ces trente dernières années :

« Grâce à cette atmosphère que vous avez su créer, vous nous avez donné la chance d'échapper à notre angoissante solitude, au silence de la prudence craintive; vous nous avez donné la joie et la liberté de confronter notre propre devenir, nos propres aspirations, avec le devenir réel et vécu des autres, les aspirations authentiques des autres; vous nous avez offert l'occasion de donner un sens et presque une incarnation à notre aspiration vers la perfection : en nous dispensant de devoir différer dans l'éternité l'espoir de trouver un frère à qui nous pourrions découvrir notre âme. Sans doute est-ce là la condition première de toute charité.

» Mais cette réussite ne doit pas nous faire oublier que ses conditions les plus profondes se trouvaient réalisées en vous-même : le vrai courage, le risque chrétien, et la foi en l'intelligence *des autres,* leur besoin de liberté et leur grandeur. » (Au XXV[e] anniversaire des *Etudes Carmélitaines,* 1956) [24].

Bruxelles 5
184, rue Washington.

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

24. Le professeur Etienne De Greeff, né à Tournai, en 1898, président de l'Ecole de Criminologie de l'Université de Louvain, est mort le 21 juillet 1961. Le texte de son discours est cité d'après le volume *Structure et Liberté* (Desclée De Brouwer, Paris et Bruxelles, 1958, p. XIX).