

L'IDENTITE COMMUNAUTAIRE JESUITE

Promotion de l'unité et de la cohésion dans la Compagnie

Résumé. Cet article examine la VIII^e Partie des Constitutions à trois points de vue: les membres, les supérieurs et leurs relations. Ses aperçus valent pour toute congrégation ignatienne. Les membres: ils ne peuvent être unis que s'ils sont "bien mortifiés" dans une affectivité adulte. Leur union jaillit dans la fidélité à un mandat de l'obéissance, moyennant discernement communautaire. Les supérieurs: la crédibilité personnelle et l'attention créent la base indispensable des relations en vue de l'obéissance et de l'identité communautaire. Du monde des affaires, nous apprenons que la QE (qualité émotionnelle) du gérant est indispensable à toute culture communautaire crédible. Les relations: l'amour qui descend de Dieu se répand également dans l'apostolat et dans la communauté, sans opposition. L'amour se communique toujours. L'uniformité intérieure et l'uniformité extérieure sont difficilement congénitales aujourd'hui, encore qu'on les retrouve dans l'aspiration des affaires à une culture corporative. Le vœu d'Ignace par rapport aux échanges de lettres peut se transposer dans le domaine des médias électroniques, qui peuvent amplifier les différences culturelles. Les jésuites peuvent trouver de nouveaux moyens de communication dans leur communion avec Dieu qui se communique pour notre consolation et notre joie.

25

Il y a, dans la spiritualité ignatienne, un mot central qui, tout de même, ne se rencontre qu'une seule fois dans les *Constitutions*: celui de *consolación*¹. On le trouve à la fin de la dernière recommandation sur l'union des cœurs dans la Compagnie de Jésus, où l'on cite la correspondance (673). Là, on nous dit que ces lettres devraient promouvoir "la consolation et l'édification mutuelles en notre Seigneur".

Pour Ignace, la consolation signifie l'expérience intérieure centrale par laquelle on sent une relation vivante à Dieu, Créateur et Seigneur. Une personne qui est dans la consolation est entrée en contact avec Dieu d'une manière vécue et sentie et trouve dans cette expérience de Dieu une orientation spirituelle, en même temps qu'une croissance dans la foi, l'espérance et l'amour.

Ignace était persuadé que les membres de la Compagnie de Jésus pouvaient s'aider mutuellement à vivre semblables expériences de consolation. Ce qui ne veut pas dire un sentiment d'appartenance envahissant, ni l'utilisation du groupe comme attitude émotionnelle de défense, ni non plus un esprit d'équipe triomphaliste, macho. Bien plutôt, lorsque Ignace parle de "consolation" il fait référence à l'expérience quand on "ne peut plus aimer aucune chose créée sur la face de la terre pour elle-même, mais seulement dans le Créateur de toutes ces choses" (Ex. 316). Dans leurs relations les uns avec les autres, les membres de la Compagnie de Jésus trouvent leur relation au Seigneur. C'est là le message le plus profond de la VIII^e Partie des *Constitutions*.

*dans leurs relations les uns
avec les autres, les jésuites
trouvent leur relation au
Seigneur*

La présente contribution à notre colloque traite de la question de savoir quels moyens on peut utiliser aujourd'hui pour assurer cette sorte d'union dans la Compagnie de Jésus, pour la préserver une fois qu'elle est acquise et pour favoriser sa croissance. Depuis la 31^e CG, la Compagnie de Jésus a fait de grands efforts pour arriver à une nouvelle intelligence et une nouvelle pratique de cette *unión de los ánimos*. Ces nouvelles initiatives, spécialement dans les formulations du décret

II de la 32^e CG, sont bien connues de tout le monde ici et n'ont besoin d'aucun autre commentaire. Pourtant, à la 34^e CG, on a ressenti un grand malaise par rapport aux déficiences dans la cohésion de la Compagnie. La Commission 9 a fourni plusieurs efforts pour produire un décret amenant de nouvelles suggestions, mais aucun n'a réussi. Le Père Général a repris la question dans sa demande relative aux lettres de charge de 1997. Je risque ici une modeste tentative de partager quelques-unes de mes propres idées et de présenter quelques suggestions pour la discussion.

La présente intervention suit la structure du premier chapitre de la VIII^e Partie des *Constitutions*. Ignace divise ce chapitre en trois sections: 1. ce qui aide du côté du sujet; 2. ce qui aide du côté du supérieur général; 3. ce qui aide du côté de l'un et de l'autre pour l'union des membres entre eux et avec la tête. Mon intention ici n'est pas de commenter, ni d'exprimer en un style moderne toutes les vues d'Ignace: je ne traiterai que de celles qui me paraissent particulièrement utiles pour notre discussion d'aujourd'hui.

"Du côté des sujets..."

N'accepter que des personnes choisies. La première recommandation d'Ignace relativement au sujet est que seules '*des personnes choisies*' doivent être acceptées dans la Compagnie. Il note qu'une "grande foule d'hommes qui n'ont pas bien mortifié leurs vices" est préjudiciable à l'unité de la Compagnie (657). Ici—comme au numéro 664, où le renvoi des indésirables est recommandé—la préoccupation concerne le choix des membres de la Compagnie. Si c'est l'unité de la Compagnie à laquelle nous pensons, qui,

alors, se révèle sujet ou non sujet à un renvoi? Comment peut-on formuler ce critère pour l'appliquer aux candidats d'aujourd'hui?

Le mot "mortification" a presque complètement disparu de notre vocabulaire spirituel depuis les années 60². Pour un grand nombre, le mot suggère une répression moraliste d'un sentiment humain et un ascétisme masochiste. Mais en fait, ce qu'Ignace veut dire ici rejoint ce qui est une question vive pour nous, de nos jours. Nous connaissons tous des exemples de groupes charismatiques qui exercent une puissante attraction sur des individus émotionnellement déséquilibrés. Aucun groupe ne peut s'en tirer avec trop de gens de cette espèce, puisque aussi bien une affectivité indisciplinée—particulièrement si elle est devenue habituelle, ce qu'Ignace désignait par "vices"—représente une énorme tension pour toute communauté. Au lieu de "mortification", je préférerais utiliser, pour notre époque, le terme de "maturité affective"³. La maturité affective, c'est une capacité adulte, celle d'être à la fois en contact avec des impulsions intérieures et libre de prendre ses distances par rapport à elles. De plus, la personne mûre peut donner à ces impulsions une expression mesurée et contrôlée, quand elle le juge convenable.

"Mortification" ne suggère que trop facilement l'illusion que l'on peut réprimer complètement les affections troublantes, les désirs et passions, voire les éliminer complètement de sa vie mentale. Certaines des pratiques ascétiques de la première moitié de notre siècle semblent avoir été fondées sur cette interprétation fautive de la nature humaine. Il n'est pas rare que semblables pratiques aient produit des religieux tendus, inhibés, en quelque sorte "sans vie", dont l'*unión de los ánimos* avait surgi non d'une affectivité saine, mûre, mais plutôt d'une *vita regulata* par contrainte.

Une affectivité non contrôlée peut détruire une communauté; tout en même temps, une affectivité complètement réprimée empêche le processus par lequel les membres d'une communauté donnée croissent ensemble émotionnellement. Si nous entendons "mortification" comme une maturité affective, alors une partie de ce à quoi elle renvoie est la capacité, dans un engagement à édifier une communauté, de traiter de ses sentiments d'une manière honnête, mesurée et modérée⁴. Cette mortification inclut également la capacité de supporter des frustrations. Toute communauté, à l'instar de tout mariage, comprend inévitablement toute une série de renoncements et de déceptions. Les "personnes choisies" de la Compagnie devraient être mortifiées—autrement dit, mûres affectivement et capables de dépasser un haut seuil de frustrations.

*les "personnes choisies" de la
Compagnie devraient être
mortifiées...*

Une autre idée qui surgit en relation avec le choix des membres de la Compagnie mérite ici un bref commentaire: l'idée de "division" (664), ou de ce que les psychologues appellent le *splitting*. Je perçois comme tout à fait normal qu'une communauté doive compter des différences d'opinion et peut-être de vigoureuses discussions. Semblables événements se changent en "divisions" ou en *splits*, lorsque les

arguments pour et les arguments contre ne peuvent se peser rationnellement, et que surgissent plutôt des programmes conflictuels et des parties qui s'excluent l'une l'autre et tendent à dévaluer la partie opposée.

Toutes les fois où une personne donnée produit quelque effet polarisant ou diviseur sur une communauté, on peut supposer qu'une structure psychologique particulière repose à la racine de ce comportement. On a à faire avec la nature d'une personnalité très immature, bien souvent aussi pathologique. Cette nature est incapable d'intégrer les caractéristiques positives et négatives du moi et ne peut que conserver son image propre grâce à des mécanismes primitifs de défense: le déni ou le *splitting* de sa propre image⁵, avec des motifs "complètement bons" et "complètement mauvais" d'être tenu à l'écart. Ainsi, les membres d'une communauté n'ont plus aucun choix, si ce n'est celui d'être complètement pour ou complètement contre semblable personne. C'est le *splitting* ou la division. Il existe deux versions particulièrement vives et destructives de cette structure de personnalité: le narcissisme pathologique et la personnalité paranoïa-que. L'une et l'autre sont guidées par des fantasmes de toute-puissance et de supériorité, et leur effet à longue terme sur une communauté est très dévastateur. L'expérience clinique a démontré qu'il y a peu d'espoir que les gens affectés de semblables troubles puissent mûrir, même avec une aide thérapeutique—ce qui confirme plutôt la perception d'Ignace selon laquelle ces gens devraient être écartés de la communauté, car elles sont comme "une peste qui peut grandement la contaminer".

... mûres affectivement et
capables de dépasser un haut
seuil de frustrations

Personnes exercées à l'obéissance

Au numéro 659 des *Constitutions*, Ignace fait remarquer que l'union de la Compagnie "se réalise en grande partie par le lien de l'obéissance" et insiste sur le fait que "ceux qui sont envoyés des maisons au dehors pour travailler dans le champ du Seigneur seront autant qu'il se pourra des gens exercés à l'obéissance". La 32^e CG a déjà largement redéveloppé ce point⁶, mais il peut valoir la peine de réfléchir un peu sur le contexte dans lequel Ignace voit ici l'obéissance: celui de *la mission*. L'image du jésuite que nous trouvons ici est celle d'un homme dont on requiert, d'une part, un très haut degré de responsabilité personnelle et d'indépendance—il est "envoyé". Tout en même temps, il s'identifie pleinement avec un mandat donné par le supérieur et par la Compagnie. Seule une personne qui a intériorisé la mission de la Compagnie en général et le mandat spécifique que le supérieur lui a confié peut être chargée d'agir sur sa propre initiative.

J'aimerais faire trois commentaires sur l'expression "personnes exercées à l'obéissance".

I. À la 34^e CG, il se produisit un remarquable contraste. Sur les voeux de pauvreté et de chasteté, il y eut toute une série de postulats venus des provinces; par contre, il n'y eut pas un seul postulat sur le voeu d'obéissance⁷. Cependant, dans le rapport sur l'état de la Compagnie, produit par la CG elle-même, il y eut des plaintes manifestes à propos d'un individualisme désordonné en beaucoup de provinces, réduisant de façon importante la disponibilité jésuite et, par là, l'efficacité apostolique communautaire. Collectivement, la Compagnie reconnaît la présence d'un dangereux individualisme, mais n'en fait pas, ou pas au moins d'emblée, une question d'obéissance. Qu'est-ce que cela veut dire? La liberté et l'autonomie du jésuite individuel ont-elles acquis une telle valeur pour nous que nous ne puissions plus du tout percevoir comment cette valeur met en danger l'obéissance? La pression moderne vers la liberté est-elle devenue tellement forte dans la Compagnie de Jésus pour que l'obéissance devienne un tabou?

*l'obéissance comme la
fidélité à un mission confiée*

2. Depuis la 32^e CG, le principe de subsidiarité⁸ et la responsabilité des compagnons en général par rapport à leur travail et à leur style de vie ont acquis une importance probablement sans précédent dans l'histoire de la Compagnie de Jésus⁹. Personnellement, j'interprète l'absence de la question de l'obéissance à la CG34 comme un signe que ce qu'Ignace entendait de fait par mission et par obéissance n'a été assimilé que partiellement par la Compagnie de Jésus. Pour le jésuite apostolique formé, Ignace concevait l'objet de l'obéissance non, ultimement, comme un commandement (*Befehl*), mais comme une mission confiée (*Auftrag*). Ce qui exige que le jésuite envoyé ait entrepris un processus de discernement avec son supérieur¹⁰. De plus, cela exige toujours une grande capacité d'organiser leur propre vie, une claire obéissance de l'entendement et la capacité d'entreprendre un discernement apostolique sur le terrain. La plupart des supérieurs hésitent aujourd'hui à donner à leurs sujets une foule de commandements détaillés sur la manière dont les choses doivent être faites. C'est sûrement là chose raisonnable et bien de notre temps. Pourtant, parmi ceux qui n'ont jamais entendu l'obéissance comme la fidélité à un mission confiée, semblable réticence par rapport à des règles, des normes et des ordres spécifiques mène à l'individualisme. La responsabilité et l'organisation de sa propre vie deviennent, pour ces gens, des prétextes bienvenus pour poursuivre leurs propres préférences et intérêts et ils deviennent détachés de la mission partagée de la Compagnie de Jésus. La Compagnie de Jésus peut se permettre quelque réticence par rapport à des ordres spécifiques seulement s'il existe un effort d'équilibre qui conserve toujours vivant un sens du but général partagé—un effort et un but partagés grâce auxquels une authentique *unión de los ánimos* puisse surgir.

3. Dans la Compagnie de Jésus d'aujourd'hui, nous ne pouvons parler de personnes exercées à l'obéissance que si celles-ci sont exercées au discernement en commun, en commun avec leur supérieurs et en commun avec la communauté. Les dernières congrégations générales ont à plusieurs reprises mis

*chercher la volonté de Dieu
ensemble, voilà ce qui apporte
l'"unión de los ánimos"*

l'accent là-dessus. Chercher la volonté de Dieu ensemble, être obéissants à cette volonté ensemble—voilà ce qui apporte l'union de los ánimos¹¹. Que l'obéissance implique, plutôt qu'elle n'exclue, le discernement¹², n'est pas une perception nouvelle: c'en est une qui a été découverte d'une façon tout à fait nouvelle au cours des trente dernières années. D'après mon expérience, cependant, beaucoup de jésuites n'ont réalisé que de modestes progrès dans l'apprentissage des habiletés que cette version de l'obéissance requiert. Ou ils n'en ont jamais appris l'art, ou encore ils ne veulent pas apporter leurs propres vues, intentions et plans dans le processus de délibération spirituelle avec les autres—theurs supérieurs, leurs compagnons et aussi les laïcs—et, grâce à cet échange, chercher ce qui est meilleur. *La plus grande menace faite à l'obéissance religieuse aujourd'hui n'est pas la désobéissance ouverte au supérieur, mais plutôt un individualisme exprimé dans un refus d'entrer dans des processus de discernement en commun.* Il se révèle, par conséquent, extrêmement important pour le travail d'équipe dans nos oeuvres et pour l'unité dans notre vie commune que les jésuites—depuis le début de la formation—apprennent par la pratique l'art de discerner ensemble.

Les autres aides “de la part des sujets” n'ont besoin que d'une brève mention. Le rôle et la fonction du *collatéral* (659-661), même si la Compagnie n'a pas institutionnalisé de façon ferme cette charge, ont beaucoup d'équivalents aujourd'hui: surveillants, auxiliaires, conseillers techniques. Les questions de *subordination* dans la hiérarchie de la Compagnie (662-663) sont très vivantes actuellement et le Père Général, suivant une recommandation de la CG34¹³, est en train d'y travailler.

“Du côté du supérieur général...”

Il est manifeste que les organisations et systèmes sociaux doivent être gardés en cohésion par des gens en positions de leadership et point n'est besoin de commenter davantage. Ce qui, cependant, présente quelque intérêt, c'est la manière—dans la perception d'Ignace—dont le supérieur général et les autres supérieurs de la Compagnie de Jésus doivent amener cette cohésion.

*il semble que l'attitude
émotionnelle de défense soit
une maladie qui affecte plus
d'un jésuite...*

En parlant du supérieur général, Ignace met l'accent d'abord (666, 667) sur les “qualités de sa personne”, notamment ses *crédito y auctoridad*—crédit, crédibilité, honnêteté et prestige. Les campagnes électorales des démocraties modernes nous font voir assez clairement que ces qualités sont décisives, lorsqu'il est question d'attirer des partisans et de les conserver de façon permanente. Sur le choix des supérieurs dans la Compagnie de Jésus, aussi, ce

sont là les premiers critères.

Ignace poursuit dans ce contexte en mentionnant “l'amour et l'attention” envers les sujets. Cet amour et cette attention devraient s'exprimer de façon tellement claire “que les inférieurs aient cet opinion que leur supérieur sait, peut et veut bien les diriger en

notre Seigneur”. Ainsi, le texte parle ici d’une dynamique relationnelle réciproque: le supérieur a de l’amour et de l’attention pour ses sujets et le fait voir; par là, les sujets en arrivent à la conviction que ce supérieur est capable de bien les conduire en notre Seigneur.

De la résonance émotionnelle surgissent des liens sociaux. La crédibilité et la confiance (*crédito*) sont les formes les plus élémentaires de la résonance sociale—le “principe et fondement”, pour ainsi dire, de toute cohésion humaine et sociale et la matière première de toute *unión de los ánimos*. La chose peut paraître évidente, mais elle n’est pas toujours observée quand il s’agit du choix de leaders, ou de la formulation des descriptions des tâches de ceux-ci.

En Allemagne, a paru récemment un livre de Gertrud Höhler, l’une des femmes d’affaires allemandes et des consultantes d’affaires les mieux connues, sous un titre qui pourrait se traduire par *Le battement de coeur des gagnants: la révolution QE¹⁴*. Gertrud Höhler exprime clairement que dans un monde rationalisé de haute technique, ce ne sont pas les systèmes intelligents, absolument infaillibles qui feront progresser, mais plutôt les entreprises à la gestion capable d’installer des cultures de crédibilité. Elle déplore le fait que trop de gérants obtiennent leurs emplois moyennant hautes qualifications et quotient intellectuel élevé, tandis qu’ils sont dotés d’une qualité émotionnelle réduite. Résultat: la cohésion du personnel comme la loyauté du client en souffrent tous deux. “Retour à la qualité émotionnelle” est la devise du livre.

*...maladie qu’ils partagent
allègrement avec la plupart
des gérants commerciaux*

Une devise comme celle-là est propre à ne provoquer chez beaucoup de jésuites rien de plus qu’un sourire dédaigneux: nous n’avons pas besoin de cette invention sur les sentiments; nous sommes intelligents et avons toujours fait confiance à notre intelligence, à notre caractère d’hommes raisonnables. La *Ratio meditandi* du Père Roothaan a confirmé des générations entières de jésuites dans la croyance que la volonté et les sentiments peuvent se contrôler moyennant réflexions rationnelles. Je connais certains psychothérapeutes qui parlent de l’attitude émotionnelle de défense comme de la “maladie des jésuites”. On demanda, il y a trois ans, à la provinciale allemande des soeurs missionnaires médecins, soeur Agnes Lanfermann, de prendre la parole à la réunion provinciale de l’Allemagne du Nord, pour dire comment elle percevait l’avenir de notre mission comme jésuites. Comme psychologue, elle mit l’accent sur le fait que le corps apostolique de la Compagnie de Jésus serait capable de remplir sa mission dans l’avenir seulement à la condition que les jésuites développent une meilleure auto-perception émotionnelle. C’est seulement à cette condition que la cohésion des communautés jésuites et la sensibilité émotionnelle (l’empathie) des communautés jésuites au ministère jésuite pourraient s’améliorer. Beaucoup des jésuites présents ont rejeté cette présentation. En réalité, il semble que l’attitude émotionnelle de défense soit une maladie qui affecte plus d’un jésuite—maladie qu’ils partagent allègrement avec la plupart des gérants commerciaux.

Sur cet arrière-plan, les recommandations d'Ignace aux numéros 666 et 667 des *Constitutions* prennent une signification supplémentaire. Ignace voit dans la personnalité du supérieur l'offre d'une relation émotionnelle avec les sujets, relation qui fonde la cohésion. La Compagnie requiert des supérieurs capables de faire cela. La seconde partie du numéro 667 est très claire sur ce point et mène à oublier presque tout ce que l'on a jamais entendu ou lu ailleurs sur l'obéissance dans la Compagnie de Jésus:

Il sera aidé aussi par un mode de commandement bien pesé et bien ordonné; parvenant à maintenir l'obéissance chez les subordonnés de telle façon que le supérieur puisse, pour sa part, user en notre Seigneur de tout l'amour, de toute la modération et de toute la charité possibles, de façon que les subordonnés puissent se disposer à avoir toujours, envers leurs supérieurs, plus d'amour que de crainte, encore que quelquefois les deux puissent être profitables ...

On a ici l'impression que la dynamique tout entière de l'obéissance a été renversée. Il ne s'agit plus d'ordres donnés d'une part et observés d'autre part; bien plutôt, le supérieur devrait exercer son leadership de telle manière qu'il maintienne l'obéissance des sujets. Autrement dit, le supérieur est censé créer le fondement des relations indispensables pour l'existence même de l'obéissance. Ignace parle ici précisément de la résonance émotionnelle mentionnée précédemment—résonance nécessaire au fonctionnement du leadership dans la Compagnie et par là au maintien de l'unité. Le supérieur devrait exercer sa fonction avec "toute la bienveillance, la modération et la charité possibles", de sorte que le sujets éprouvent pour lui de l'amour plutôt que de la crainte. L'autorité peut s'exercer d'une autre manière, aussi:

... de même, s'en remettant à eux pour certaines choses, quand il semblera probable qu'ils en seront aidés ou, d'autres fois, en leur passant certaines choses et en se montrant compatissant (*condoliendo*), quand cela lui semblera pouvoir convenir davantage.

Encore que le sens de *condoliendo* puisse être discutable, l'image du gouvernement jésuite présenté ici rejoint difficilement les stéréotypes.

Même si de nombreux jésuites accordent davantage de valeur au raisonnement intellectuel qu'au raisonnement émotionnel, ils ont tout de même assez tôt le sentiment que le supérieur peut maintenir la cohésion émotionnelle de la communauté. Ce sera le cas si le supérieur peut contenir les tensions dans sa communauté, s'il peut gérer élégamment les sentiments d'attraction et de rejet, d'admiration et de mépris, d'affection et d'agression. L'une des plus récentes écoles de psychanalyse appelle ce fait de contenir les tensions la *containing function*¹⁵ du leader. Les émotions négatives perturbatrices peuvent se dompter, si elles sont reconnues, appropriées, vécues et comprises. Ainsi, les gens deviennent plus mûrs affectivement et leurs relations, en conséquence, mûrissent également. Le supérieur peut faire beaucoup pour favoriser ce processus.

Tout cela rend un point très clair: une mutuelle résonance de confiance, de respect et d'amour entre supérieurs et sujets constitue le lien émotionnel qui rend la Compagnie capable d'exister en cohésion. La Compagnie de Jésus a besoin de supérieurs capables

d'intégrer correctement QI et QE et doués pour la *containing function* à tous les niveaux: rationnel, émotionnel et spirituel.

“De part et d'autre”

Regardons maintenant le corps apostolique de la Compagnie de Jésus comme un tout. Qu'est-ce qui peut aider son unité à s'établir et à s'accroître?

L'amour de Dieu notre Seigneur. Point n'est besoin ici de longs développements sur l'amour de Dieu: on a abondamment écrit sur le sujet. Je me limiterai plutôt à faire quelques remarques sur la place centrale accordée à l'amour de Dieu au numéro 671 des *Constitutions*.

1. Il est central au mysticisme d'Ignace que la capacité humaine d'aimer vienne d'en haut, de la bonté divine¹⁶. Au numéro 671 des *Constitutions*, il vaut la peine de remarquer que cet amour “se répandra sur tous les hommes, et particulièrement sur le corps de la Compagnie”. À maintes reprises dans la Compagnie on entend avancer l'argument suivant: “Je suis tellement pris par mon apostolat que je n'ai pas de temps à donner à mes compagnons, à la communauté pour des questions qui regardent la Compagnie.” Pourtant, l'amour qui descend de Dieu s'étend également et à l'apostolat et au corps de la Compagnie. En d'autres termes, il va contre un principe central de la spiritualité jésuite d'opposer l'un à l'autre apostolat et communauté.

2. Au début de la Contemplation pour obtenir l'amour se trouve une phrase pleine de sens: *el amor consiste en comunicaci3n*—“l'amour consiste dans une communication

réci proque” (ES 231). C'est un mysticisme d'amour qui est le coeur et la source d'une communication authentique entre les membres de la Compagnie de Jésus. Un courant de communication est la condition indispensable de la cohésion de toute communauté. De nos jours, lorsqu'une entreprise est à la recherche d'un employé qualifié, la capacité de communiquer est un critère central pour la sélection d'un candidat.

Beaucoup de jésuites sont doués pour la parole: mais sont-ils doués pour la communication? Ont-ils le moindre sentiment de la manière dont ils devraient écouter et de ce qu'ils devraient partager d'eux-mêmes, si l'on doit parvenir à quelque entente mutuelle? Se sont-ils rendu compte que plus de la moitié d'une communication interpersonnelle importante est non verbale dans sa forme? Au numéro 233 des ES, on demande la capacité d'aimer. Nous devrions peut-être élargir ce désir et demander la capacité de bien communiquer.

3. Ce que l'on vient de dire sur la *containing function* du supérieur s'applique de même à toute la communauté. Celle-ci croîtra et se conservera en cohésion dans la mesure où les compagnons s'accorderont mutuellement un espace émotionnel¹⁷. C'est le QE, non le QI, qui détermine la qualité d'une communauté: la sensibilité les uns

*l'amour qui descend de Dieu
s'étend également et à
l'apostolat et au corps de la
Compagnie*

envers les autres, plutôt que le raisonnement prudent; la communication émotionnelle honnête, plutôt que l'ironie; la réciprocité dans les sentiments (sympathie et empathie, dans leur sens étymologique plein), plutôt que les bavardages les uns sur les autres¹⁸. Nous vivons dans une civilisation où la croissance et la préservation des liens humains sont gravement menacées et nous, jésuites, devons prendre grand soin de nourrir un sens de l'appartenance. C'est là la forme la plus fondamentale du *containing*.

4. Nous, jésuites, avons dans ce contexte un problème spécifique, issu de ce qu'on attend beaucoup des membres de la Compagnie en ce qui regarde la disponibilité et la mobilité. Je crois que pour bien des gens cela constitue une tension émotionnelle excessive que d'avoir constamment à adopter de nouvelles conditions de vie et de travail et puis, après quelques années, d'avoir à les abandonner. Le renoncement est douloureux et il existe parmi les jésuites un risque de deux sortes de déformation professionnelle. D'abord, un attachement émotionnel excessif: un individu donné en vient à se sentir tellement chez lui où il vit et travaille qu'il lutte de toutes ses forces contre toute perspective de changement; puis, une superficialité émotionnelle, qui s'accroît avec chaque déplacement. Qui ne peut porter la souffrance d'un départ devient de plus en plus incapable de s'engager dans de nouvelles relations. Résultat final: le jésuite *jet set* court le risque d'une attaque cardiaque ou le jésuite gérant n'est plus capable d'établir des contacts humains. L'amour divin venu d'en haut en Jésus était prêt à supporter continuellement la souffrance de la séparation. La participation à cet amour renforcera la disponibilité émotionnelle continue à se séparer de certains groupes, certaines communautés ou équipes et à s'engager dans de nouvelles relations semblables.¹⁹

*Jésus était prêt à
supporter
continuellement la
souffrance de la
séparation*

Uniformité. Le discours d'Ignace sur l'uniformité tant intérieure qu'extérieure (671.5) ne nous est pas sympathique aujourd'hui, pour diverses raisons: une réaction contre l'uniformité excessive, établie depuis longtemps, chez les jésuites du passé; une forte tendance culturelle qui mène un chacun à vouloir être unique et spécial; le pluralisme accru de l'attitude à l'égard de la vie. Quand même, il vaut la peine d'essayer de traduire les idées d'Ignace en un langage plus moderne.

Ignace comprend l'*uniformité intérieure* comme une *uniformidad* de doctrine (*dotrina*), de jugements (*juycios*) et de volontés (*voluntades*). Nous ne pouvons guère comprendre ce que cela peut vouloir dire, mais en fait, l'entreprise moderne perçoit précisément cela comme la clé du succès. Tout commerce requiert une "philosophie" commune, des objectifs communs et des méthodes communes. Des règles et des normes spécifiques mènent, simultanément, à la "culture" de l'entreprise, à son identité corporative. C'est là

*tandis que toute entreprise
aujourd'hui cherche des
employés qui peuvent bien
travailler en équipe...*

précisément ce que voulait Ignace. Nous avons besoin d'une identité communautaire jésuite. Pour moi personnellement, les trois mois de la CG34 ont servi de cours très intensif sur l'identité communautaire jésuite; de la même manière, une retraite prêchée ultérieurement sur des textes de la CG m'a servi d'exercice très personnel de consolidation de l'identité communautaire²⁰.

Toute cela constitue une base nécessaire pour le travail en équipe. Pour le travail en équipe on a besoin d'un certain accord sur des affirmations de base (*dottrina*); on lutte pour des opinions et des jugements communs (*juyçios*); et cela mène à une action concertée (*voluntades*). Tandis que toute entreprise aujourd'hui cherche des employés qui peuvent bien travailler en équipe, beaucoup de jésuites sont restés, dans leur coeur, des francs-tireurs, des combattants isolés. Dans la Compagnie de Jésus nous avons besoin d'une formation explicite au travail en équipe²¹; sans elle, nous n'avons aucune chance. Même aujourd'hui les laïcs avec lesquels nous travaillons sont souvent agacés de constater combien certains jésuites sont inaptes au travail en équipe. La forme de travail en équipe auquel nous, jésuites, sommes spécifiquement appelés est celle du discernement apostolique dont nous avons parlé plus haut.

L'uniformité extérieure a été longtemps assurée par les diverses règles et coutumes de la Compagnie. Depuis Vatican II l'Église a cessé d'être monolithique et est devenue plus sensible aux différentes cultures. Il en est résulté que les Règles communes ont été graduellement abolies²² et le consensus relatif à l'uniformité extérieure est devenu une chose qui concerne les régions et, en fait, chaque communauté individuelle²³. Cette nouvelle stratégie relative à l'uniformité, cependant, dépend de jésuites qui sont prêts à arriver à un consensus, et désireux de le faire, grâce à un processus communautaire sur des règles partagées, obligatoires. Ce qui ne se produira pas par le moyen de la seule abolition des anciennes Règles communes et grâce à des communautés à qui l'on dira qu'elles doivent s'entendre sur leurs propres règles. Le changement exige des gens doués de bonnes aptitudes sociales. Il existe des communautés qui n'ont trouvé presque aucun style commun de vie parce qu'elles sont incapables d'aucun processus communautaire menant à de bonnes décisions prises en commun. Autrefois, les Règles communes étaient là pour des cas semblables; aujourd'hui, il n'existe rien—ou plutôt, il y a l'individualisme.

... beaucoup de jésuites sont restés, des francs-tireurs, des combattants isolés

La communication par correspondance écrite Le système de correspondance écrite régulière au sein de la Compagnie est une brillante invention de saint Ignace²⁴, comme moyen de faciliter le leadership de la Compagnie depuis le centre et de promouvoir, grâce à une information mutuelle, un sens de l'identité communautaire dans le corps entier. Cette institution des lettres régulières *ex officio* a mené à une source historique unique dans les archives de notre Curie: il s'y trouve des rapports venus du monde entier

non seulement sur des événements qui se sont produits dans la Compagnie, mais aussi sur des développements ecclésiastiques et politiques.

On peut supposer qu'Ignace avait été au courant d'un système de correspondance mondiale régulière grâce à son travail à la cour du roi d'Espagne, à une époque où ce pays s'efforçait de devenir une puissance mondiale. L'une des manières dont il tenta de motiver ses compagnons à reproduire semblable système dans la Compagnie²⁵ fut de faire référence aux marchands et autres engagés dans les affaires de ce monde, qui tenaient leurs livres avec tant de soin et rédigeaient tant de lettres. Même alors, les systèmes des institutions étatiques et économiques influençaient et inspiraient les modes d'organisation de la Compagnie²⁶.

Nous faisons face à une tâche semblable avec les nouveaux modes de communication, principalement électroniques, qui ont le potentiel voulu pour devenir un instrument valable pour l'unité de la Compagnie. Ils représentent d'énormes améliorations pour les moyens, la précision et la vitesse de transmission. Les jésuites des coins les plus reculés du monde peuvent être rejoints en quelques secondes et des réseaux peuvent être établis qui permettent une collaboration directe entre les jésuites du monde entier. Des ressources académiques peuvent être rapidement mises à la disposition de n'importe qui; d'importants événements peuvent être connus, voire vus, dans toutes les parties du monde à la vitesse de l'éclair. Comme conséquence, une rapide action concertée est aussi devenue une possibilité: nous pouvons organiser immédiatement, par exemple, par courrier électronique des campagnes de protestation contre des actes d'injustice en n'importe quel pays.

Toutefois, nous ne devrions pas considérer ces possibilités de communication avec trop d'optimisme ou d'enthousiasme. L'éventail des médias de nouvelles imprimés ou électroniques a déjà mené à une information excessive et à d'énormes problèmes, quand il s'agit de sélectionner ce qui pourrait être pertinent. Le travail en réseau, aussi—la formule magique de la gestion moderne—a connu pour bien des jésuites une croissance qui a débordé les frontières du faisable. Une personne engagée, en plus de sa besogne normale, en trois ou quatre réseaux transmet probablement autant de communications qu'il lui est possible, mais il y en a qui sont invités à se joindre à 10 ou 20 groupes de travail ou réseaux...

La CG34 m'a fait constater que ces nouveaux modes de communication ont leurs limites. À grands frais, on a installé des ordinateurs, des télécopieurs, un réseau de courrier électronique, etc., ce qui a permis une communication rapide avec la Compagnie tout entière. D'autre part, quand il s'est agi du processus concret de communication entre les délégués de la CG, il devint manifeste à plusieurs reprises combien il est difficile de nous comprendre les uns les autres dans nos différences culturelles. Parfois, nous utilisons le même mot pendant des semaines et des semaines, pour nous rendre compte, juste un peu avant la fin de la congrégation, que les compagnons de cultures

combien il est difficile de nous comprendre les uns les autres dans nos différences culturelles

différentes y avaient perçu des connotations tout à fait différentes. La communication interculturelle est un processus extrêmement fatigant. Il faut une très grande attention et beaucoup de patience pour arriver à sentir les lois et coutumes non écrites d'une autre culture et l'importance très diverse qu'un mot, un geste ou une action peut avoir. Aucun message rapide par courrier électronique ne peut court-circuiter ce processus. Les grandes entreprises offrent aujourd'hui à leur personnel de gestion des cours en gestion interculturelle. Ces cours comprennent un entraînement aux modèles de relations humaines élémentaires et à la manière de promouvoir des cultures de confiance. Les réseaux transmettent de l'information sous une forme clinique. Ce dont nous avons besoin, c'est de nous comprendre les uns les autres et nous faire confiance les uns aux autres. Ces besoins exigent leur propre espèce de communication.

“*Édification*”. Une raison pour laquelle on a exigé une correspondance écrite entre jésuites était qu'on voulait agir sur information, de sorte que les décisions pussent être prises sur la base d'une bonne connaissance des situations. Mais les valeurs intérieures, spirituelles enchâssées en semblable système de communication étaient, pour Ignace, encore plus importantes. Il était persuadé que les lettres renforçaient l'amour mutuel et que, grâce à elles, les compagnons pouvaient réaliser des choses comme s'encourager les uns les autres; se stimuler mutuellement aux vertus; et, dans l'apostolat, renforcer mutuellement leur confiance en Dieu; édifier mutuellement leur sens de l'humilité; et se donner réciproquement de la consolation et de la joie.

Pour Ignace, la communication est au service d'une consolation et d'une joie mutuelles. Ce qui implique une communication d'un tout autre genre. Les Exercices fournissent un espace de liberté pour que “le Créateur et Seigneur lui-même se communique à l'âme fidèle” (ES 15). Cela console l'âme, l'édifie et la dirige sur le chemin de Dieu. Peut-être, dans la Compagnie de Jésus, avons-nous encore besoin d'exercices tout à fait nouveaux en communication les uns avec les autres, de sorte que nous puissions nous donner réciproquement ce fruit spirituel. Nous pourrions tirer quelque chose des manières dont Dieu communique avec nous.

NOTES

1. Sous la forme infinitive *consolar*, le mot se trouve en trois autres endroits. Celui qui est renvoyé de la Compagnie devrait l'être dans la consolation (31, 225) et celui qui rend un compte de conscience devrait choisir une forme sous laquelle il ressentira plus de consolation.
2. En comparaison, Alonso Rodriguez, dans son ouvrage *Pratique et perfection des vertus chrétiennes*, consacre quelque 80 pages au thème de la ‘mortification’.
3. La 34^e CG a développé considérablement cette question de la maturité affective dans son décret sur la chasteté (décret 8, n. 31-34).

4. Ignace traite aussi de la mortification des passions, lorsqu'il parle des caractéristiques du supérieur général, mais il ajoute le mot "dompter" (*domar*), qui se rapproche davantage de la "maturité affective" dont il est question ici.
5. Voir O. Kernberg, *Borderline Conditions and Pathological Narcissism* (New York, Jason Aronson, 1975); *Object Relation Theory and Clinical Psychoanalysis* (New York, Jason Aronson, 1976).
6. CG32, décret 11, n. 27-34.
7. Seul le postulat n. 200 de la province d'Argentine sollicita de nouvelles directives pour l'intelligence de tous les trois voeux, percevant des problèmes sur la manière dont l'obéissance se rattache à la liberté personnelle. Il proposa l'idée d'une "liberté responsable".
8. Voir CG 31, décret 17, n. 7.
9. En domaine de commerce, aussi, il s'est produit un changement depuis des modèles de gestion purement hiérarchiques. Départements et équipes individuels se sont vu accorder un haut niveau de responsabilité pour leurs propres affaires. Dans une large mesure, on attend d'eux qu'ils s'organisent et jouissent d'une haute compétence dans le travail en équipe et dans la création de réseaux.
10. On peut étendre le principe jusqu'au point où une personne agisse en opposition à un ordre spécifique afin de mieux rendre justice au but qu'ils reconnaît dans la tâche à eux confiée. Un exemple bien connu est fourni par le père Olivier Manare: 'Un jour, il se produisit que je fis quelque chose en opposition à un ordre que j'avais reçu d'Ignace par lettre. Je lui fis savoir que j'avais agi de telle manière que je pusse m'imaginer Ignace présent devant moi en esprit et qu'il m'avait semblé l'entendre dire ce qui suit: «Faites tout simplement comme il vous semble, car moi aussi, si j'avais été là, je vous aurais ordonné d'agir ainsi.» Comme la suite le montra, Ignace interpréta la chose de la même manière et me répondit que j'avais agi tout à fait en accord avec ses désirs. Il dit: «Les êtres humains donnent des charges, mais Dieu donne le discernement.» Donc, en d'autres matières, vous pourrez agir sans scrupule: ce que je veux, c'est que vous jugiez des choses selon les circonstances, même lorsque les règles et les directives vont dans le sens contraire.»' (MHSJ FN III, 434). Voir aussi Hugo Rahner, "Über den theologischen Sinn des Gehorsams in der Gesellschaft Jesu", in *Documenta selecta Congregationis Generalis XXXI* (Rome, 1970).
11. Voir les articles réunis sous le titre "Discerning Together" in *The Way Supplement*, 85 (Printemps 1996).
12. Ignace s'exprime comme suit: "Si l'obéissance demande que quelque chose soit fait, cela ne supprime pas votre prudence, ni votre discernement." (MHSJ FN III, 540).
13. CG34, décret 24.
14. Gertrud Höhler, *Herzschlag der Sieger: Die EQ-Revolution* (Düsseldorf, 1997). Un texte classique américain sur le même thème est: Daniel Golemann, *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ* (New York, 1995).
15. Le terme vient de W. R. Bion, *Learning from Experience* (New York, 1962). Voir aussi R.A. Lazar, "'Container—Contained' und die helfende Beziehung", in *Die hilfreiche Beziehung in der Psychoanalyse*, édité par Michael Ermann (Göttingen, 1993), 68-69; Eckhard Frick, *Durch Verwundung heilen. Zur Psychoanalyse der Heilungsarchetyps* (Göttingen, 1996).
16. Comparez Exx 184, 237, 238.
17. Je connais certains échanges sur de mauvaises relations au sein d'une communauté qui se sont terminés sur une décision d'organiser une nouvelle salle de récréation. Ce qui n'est

- d'aucune utilité, à moins que, et jusqu'à ce que, les compagnons soient prêts à s'accorder mutuellement un espace émotionnel.
18. Parmi les nombreuses études sociologiques, choisissons-en une: Ralf Dahrendorf, "Das Zerbrechen der Ligaturen und die Utopie der Weltbürgerschaft", in *Riskante Freiheiten. Individualisierung in moderner Gesellschaft*, édité par Ulrich Beck et Elisabeth Beck-Gernsheim (Francfort, 1994), 421-436.
 19. Cette disposition à porter une peine intérieure fait partie de la *containing function*: "développer la capacité de porter la souffrance mentale jusqu'à ce que sa signification se développe" (W. R. Bion, cité dans R. A. Lazar, "'Container-Contained' und die helfende Beziehung", 81).
 20. Voir *Review of Ignatian Spirituality* 84 (Printemps 1997), 22.
 21. On peut trouver un bon modèle de travail d'équipe jésuite dans l'Instruction d'Ignace pour les compagnons envoyés au concile de Trente (MHSJ EI I.386-389; Saint Ignace, *Écrits* [Paris, Désclée, 1991], 686-688).
 22. CG31, décret 19; CG32, décret 11, n. 54.
 23. CG32, décret 11, n. 47.
 24. Voir les deux longues instructions sur la correspondance écrite datées du 27 juillet 1547: MHSJ EI I.536-549; *Écrits* 707-716.
 25. Dans la première des Instructions mentionnées plus haut, Ignace rédigea plusieurs pages où il énumérait vingt raisons pour lesquelles il était avantageux d'écrire des lettres de façon régulière.
 26. Inversement, il y en a qui voient les modes d'organisation de la Compagnie comme un modèle pour l'État et les organisations économiques, p. ex., H. Geiselhart, *Das Management-Modell der Jesuiten. Ein Erfolgskonzept für das 21. Jahrhundert* (Wiesbaden, 1997).