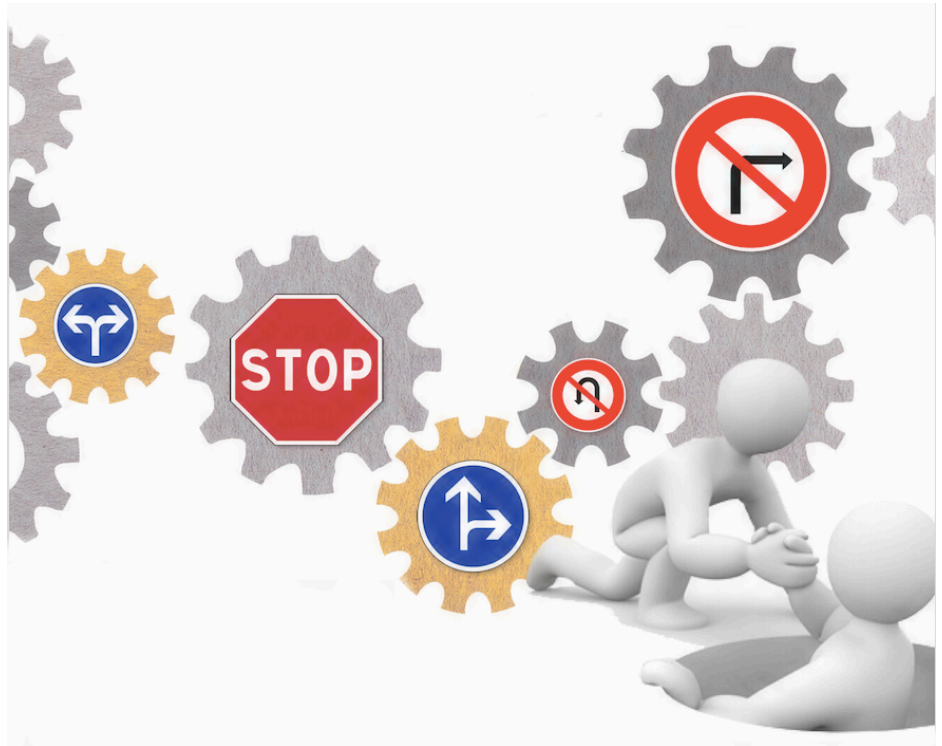


UCEC 2016



Année 2016

La relation humaine à l'épreuve

Cette plaquette rassemble les conférences de l'Université Chrétienne d'Été 2016 de Castanet-Tolosan qui s'est tenue fin juin - début juillet 2016, sur le thème « La relation humaine à l'épreuve ». Le succès de cette Université et l'intérêt particulier manifesté pour ce thème pourra ainsi se prolonger avec ce document et continuer de nourrir une réflexion aussi passionnante que décisive pour notre temps.

UCEC 2016

LA RELATION HUMAINE A L'ÉPREUVE

SOMMAIRE

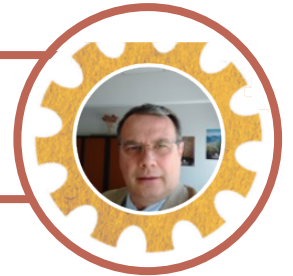


La relation, entre blessure et résilience

2

11

La relation à l'épreuve dans l'éducation



Quand l'amour est trahi

12

21

Comment replacer l'homme au cœur de l'entreprise ?



Relation humaine au travail : le Christ peut-il s'y inviter ?

22

35

Les relations à l'épreuve dans l'Eglise ? Vous plaisantez !





CLAIRE-MARIE MONNET

LA RELATION, ENTRE BLESSURE ET RESILIANCE

Introduction

Avant d'ouvrir la Bible, on peut avoir une vision idéalisée de ce que l'on va y trouver... tant il est vrai que notre imaginaire, voire même notre intelligence, sont empreints de la foi de notre enfance, et plus souvent encore de l'enfance que de la foi. La Bible renvoie alors à un monde doux et accueillant, où il s'agit d'être gentils les uns avec les autres.

Ouvrir les récits bibliques, c'est immédiatement être confronté à des questions très douloureuses, des meurtres et des incestes, des unions illégitimes, des enfants non désirés, non reconnus, rejetés, des abandons, des trahisons entre frères, entre amis, entre conjoints, des querelles de pouvoir, de succession...

Les récits bibliques, parce qu'ils ressemblent à la vraie vie, ont quelque chose à dire sur nos propres existences, elles qui n'ont rien de plus d'un long fleuve tranquille. Certes, nous pouvons échapper au pire, mais il est question aussi dans nos vies de relations qui tournent court, de celles qui blessent et laissent à vif durablement, de ruptures parfois violentes, d'indifférence souvent, de véritables difficultés à communiquer, à se faire comprendre, à s'exprimer, à s'écouter, à se respecter.

Nous allons ce matin ouvrir la Bible et lire (ou relire) ensemble certains récits. Comme le terme l'indique, ces récits racontent une histoire. L'approche ici n'est pas exégétique, au sens où nous n'allons pas décortiquer chaque mot, retrouver sa racine hébraïque ou grecque, étudier la structure grammaticale, ou sa traduction ou encore le contexte dans lequel le passage est écrit. Ce travail est précieux mais ce n'est pas notre approche ce matin. Nous allons adopter une perspective anthropologique. Ces récits nous disent quelque chose de l'humanité et ils nous enseignent de manière inédite.

Comment le faire ? Le père Chenu disait qu'il faut lire la Bible d'une main, avec le journal dans l'autre main. Un dominicain le dit autrement : « La Bible prend feu, prend vie, au contact de l'actualité, de "notre actualité" ». Les récits bibliques comportent des constantes, ils révèlent quelque chose de permanent, de structurel en l'humain.

1. La relation à l'autre, à l'épreuve

a) L'autre m'altère et me désaltère

Qu'est-ce que la relation aux autres ? Pour ceux qui participaient déjà il y a quelques années, nous avons eu l'occasion de méditer sur la personne humaine, faite par et pour un autre. Autrement dit, la relation à l'autre est constitutive de ce que je suis. L'autre me fait être, il me fait exister.

« Il m'altère, disait Denis Vasse, et me désaltère ». Voici la face cachée de l'anthropologie de la personne. Si l'autre me constitue, me désaltère, il est aussi celui qui m'altère. Et cet impact n'est pas nécessairement positif. Il est celui qui peut me blesser, voire me tuer.

Sans revenir sur la philosophie d'Emmanuel Levinas, il est bien question dans sa pensée, au point de départ, d'un interdit de tuer. L'interdit de tuer est posé comme préalable, précisément parce qu'il est possible de tuer ! Au point de départ d'une éthique de la relation, d'une philosophie de la relation, se situe l'injonction du Décalogue : « tu ne tueras point¹ ».

L'effort de ce livre (Totalité et Infini) tend à apercevoir dans le discours, une relation non allergique avec l'altérité, à y apercevoir le Désir – où le pouvoir, par essence, meurtrier de l'Autre, devient, en face de l'Autre et « contre tout bon sens », impossibilité du meurtre, considération de l'Autre ou justice. Notre effort consiste concrètement, à maintenir, dans la communauté anonyme, la société du Moi avec Autrui – langage et bonté.²

Dans la perspective de Levinas, l'interdit de tuer s'entend face au visage de l'autre. Voir un visage, c'est déjà entendre : « tu ne tueras point ». C'est en quelque sorte la première parole, une parole silencieuse, qui émane du visage de l'autre.

Il y a d'abord la droiture même du visage, son exposition droite, sans défense. La peau du visage est celle qui reste la plus nue, la plus dénuée. La plus nue, bien que d'une nudité décente. La plus dénuée aussi : il y a dans le visage une pauvreté essentielle ; la preuve en est qu'on essaie de masquer cette pauvreté en se donnant des poses, une contenance. Le visage est exposé, menacé, comme nous invitant à un acte de violence. En même temps, le visage est ce qui nous interdit de tuer. Le visage est signification, et signification sans contexte. Je veux dire qu'autrui, dans la rectitude de son visage, n'est pas un personnage dans un contexte. D'ordinaire, on est un "personnage" : on est professeur à la Sorbonne, vice-président du Conseil d'Etat, fils d'untel, tout ce qui est dans le passeport, la manière de se vêtir, de se présenter. Et toute signification, au sens habituel du terme, est relative à un tel contexte : le sens de quelque chose tient dans sa relation à autre chose. Ici, au contraire, le visage est sens à lui seul. Toi, c'est toi. En ce sens, on peut dire que le visage n'est pas "vu". Il est ce qui ne peut devenir un contenu, que votre pensée embrasserait ; il est l'incontenable, il vous mène au-delà. (...) La relation au visage est d'emblée éthique. Le visage est ce qu'on ne peut tuer, ou du moins dont le sens consiste à dire : "tu ne tueras point". Le meurtre, il est vrai, est un fait banal : on peut tuer autrui ; l'exigence éthique n'est pas une nécessité ontologique. L'interdiction de tuer ne rend pas le meurtre impossible, même si l'autorité de l'interdit se maintient dans la mauvaise conscience du mal accompli - malignité du mal³.

¹ Ex, 20-13

² Emmanuel Levinas, *Totalité et infini*, Livre de Poche, Paris, 2006, p. 38

³ E. Levinas, *Ethique et infini*, op. cit., p. 91.

L'autre se présente à moi, dit-il, dans sa vulnérabilité, dans sa fragilité. Et l'autre est d'abord chez Levinas, un visage. Quoi de plus vulnérable et d'éminemment personnel que le visage ? Le visage dit le mystère de la vulnérabilité de la personne humaine, sa faiblesse.

Du latin vulnus, vulneris (la blessure) et vulnerare (blesser), le vulnérable est, selon le dictionnaire Larousse, celui « qui peut être blessé, frappé », « qui peut être facilement atteint, qui se défend mal ». Le terme a pour synonymes « fragile » et « sensible ». Sorte de « talon d'Achille » plus ou moins généralisé, la vulnérabilité convoque, comme l'a montré Hélène Thomas, deux notions : la fêlure d'une part (la zone sensible, fragile, par où arrivera l'atteinte) et la blessure d'autre part (qui matérialisera l'atteinte). La vulnérabilité désigne ainsi « une potentialité à être blessé ».

« Avoir un faible pour quelqu'un », c'est être sensible à tout ce qui touche cette personne, et par là, ce qui me touche aussi. La faiblesse dont nous parlons ici n'est pas une donnée purement négative, mais elle est la capacité à entrer en relation. Aussi, la faiblesse, la vulnérabilité sont elles aussi constitutives de la personne. Il s'agit moins de les éliminer que de les assumer. C'est parce qu'elle est essentielle, au sens métaphysique du mot, que la vulnérabilité peut aussi conduire à des blessures aussi graves, aussi profondes.

Ainsi relation et vulnérabilité sont les deux faces d'une même anthropologie⁴.

La relation aux autres, si elle est constitutive de la personne, de ma personne, est donc aussi la chose la plus difficile qui soit. Nous explorerons ensemble la voie nord, la face abrupte, celle de tous les dangers, de tous les risques.

b) La crise est normale

a- En famille : les situations les plus banales sont une difficulté à communiquer entre conjoints, entre parents et enfants, entre générations. Il y a « rupture de transmission », alors même que cette transmission semble être la raison d'être de la structure familiale. Un enfant ne reprendra pas la suite de son père dans l'entreprise familiale, telle autre choisit une autre religion ou pas de religion du tout, l'un partira s'installer à l'autre bout du monde, s'engagera dans une voie qui semble sans issue, subira (à nos yeux) un conjoint peu épanouissant... etc. C'est sans compter les conflits dans les fratries, les dissensions entre frères et sœurs, les différences d'options de vie, de valeur, de finalité ou encore les questions d'héritage et leur lot de disputes. Voici le mal « banal ».

En version plus dure, ce sont des situations de rupture, de divorce, de violences conjugales (1 femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint), de harcèlements moraux... voire de drames. Cette description, un peu longue, vise à faire comprendre que ce qui nous paraît anormal est au contraire la norme. Ces situations sont normales, sont fréquentes. L'équilibre familial est toujours un équilibre dans le déséquilibre.

b- Dans la vie professionnelle, l'épidémie de burn-out marque la rupture d'un autre type d'équilibre, celui de la vie professionnelle et de la vie privée, de la rentabilité humaine poussée à l'extrême, d'un management abusif ou tout simplement, incompetent. Combien de situations conflictuelles aussi car le chef d'entreprise subit des salariés peu élevés, qui se laissent porter par la vague, sans réellement y contribuer, écrasés de devoirs ?

⁴ Pour ceux qui voudraient aller plus loin, très bon article sur le « concept de vulnérabilité » d'Axelle Brodriez-Dolino, la Vie des idées.fr

c- Au niveau international, les relations à l'autre, aux autres ne sont pas plus faciles. Tout l'édifice du droit international, toujours fragile et menacé, vise à établir les conditions de la paix, d'une coexistence pacifique des peuples. Le très récent Brexit manifeste combien est grande la tentation du repli sur soi, de considérer l'autre comme une menace, dont il faut se protéger, voire se défendre.

c) Problématique

La situation normale est celle du conflit, au niveau individuel et au niveau collectif. La question que nous nous posons aujourd'hui est la suivante : puisque la situation normale est celle du conflit, les blessures sont elles aussi une réalité. Il s'agit moins de les éviter que de chercher comment les dépasser, sinon les guérir. Et c'est ici que les récits bibliques nous rejoignent. Je les interroge avec vous ce matin, avec la notion de **résilience**.

2. Qu'est-ce que la résilience ?

a) Origine et usage polysémie

Le mot est devenu courant aujourd'hui mais nous n'en connaissons pas toujours l'origine. La résilience est un mot dérivé du verbe latin « resilio » qui veut dire « sauter en arrière » et que l'on traduit par « rebondir, résister ». La résilience est ainsi une capacité à faire face à un choc, pour un corps, un organisme, une personne, une organisation ou un système, jusqu'à retrouver ses facultés initiales, après que celles-ci aient été altérées.

Il y a déjà beaucoup à dire ici. Rien ne dit qu'il s'agit d'un retour à la case départ, encore moins d'effacer un traumatisme ou une altération. La résilience est un phénomène de rebond, de résistance des matériaux qui, après un choc, reviennent à leur forme initiale.

C'est l'aptitude d'un corps à résister aux pressions et à reprendre sa structure initiale. Ce terme est souvent employé par les sous-marinières de Toulon, car il vient de la physique. En psychologie, la résilience est la capacité à vivre, à réussir, à se développer en dépit de l'adversité. (Boris Cyrulnik)

C'est très intéressant car nous ne sommes pas dans le champ sémantique de la guérison. Nous sommes davantage dans le champ des sciences dures, de la chimie, de la physique. A l'origine, la résilience est un concept employé pour l'armement ou l'aérospatiale. C'est là que l'on comprend le mieux. Je vais le traduire en mots simples et je prie les spécialistes d'Airbus parmi vous de m'excuser pour mon simplisme.

La résilience, c'est la possibilité pour un avion par exemple de pouvoir continuer à voler en mode dégradé, certes, dans un milieu hostile. La résilience, c'est son niveau de capacité de tolérance de panne. « Pouvoir continuer à fonctionner malgré tout ». L'avion est résilient.

Dans un écosystème, la résilience traduit la capacité d'une espèce, par exemple à récupérer un fonctionnement normal après une perturbation.

En économie, la résilience dit la capacité à retrouver la croissance, en dépit d'un choc économique. Nous verrons si la Grande Bretagne est résiliente après le Brexit.

Résilience : capacité à rebondir, à retrouver un fonctionnement normal ou du moins, à continuer à fonctionner, en dépit d'un choc, d'un événement, qui aurait dû tout stopper.

On ne cherche pas la perfection du fonctionnement, on cherche à peine la normalité du fonctionnement (puisque la normalité n'existe pas) mais bien le fonctionnement, en dépit de tout, en dépit du choc.

Ce schéma de pensée, qu'induit la résilience, me paraît tout à fait approprié à la vie. Nous l'avons dit en introduction, la vie n'est pas dans la normalité mais se vit nécessairement dans le conflit, le déséquilibre, les coups.

b) La résilience, notion anthropologique

Par extension, en psychologie, la résilience est la capacité d'un individu à rebondir. C'est d'abord une recherche empirique et c'est sans doute son intérêt. Des chercheurs américains ont étudié sur plus de trente ans, à partir des années 40, une génération d'enfants à risque psychosociaux et semblant condamnés à les développer, en raison de leur héritage ou de leur environnement. Or, ils ont constaté que, si certains les ont effectivement développés, d'autres ont fait une toute autre trajectoire, beaucoup plus positive.

En France, le chercheur Boris Cyrulnik a assumé à son tour ce type de recherche et a débuté les siennes par l'étude de personnes qui avaient été en camp de concentration. Pourquoi certaines personnes rebondissent, d'autres non ? Comment rendre compte du rebond, sinon par une capacité, que l'on nomme résilience ?

La résilience, on la constate. C'est un fait empirique avant d'être une théorie.

La résilience, c'est l'anti-destin. C'est manifester qu'un être n'est pas condamné à être ce qu'il est prévu qu'il soit, y compris par les plus belles théories.

La résilience, c'est l'irruption d'un avenir possible, là où tout semble bouché, quand le traumatisme fut trop fort, l'épreuve trop lourde, le cap trop difficile à franchir.

La résilience, c'est affirmer que la fatalité n'existe pas.

c) Résilience et espérance chrétienne : un même dynamisme de vie

Ne trouvez-vous quelques consonances avec l'espérance chrétienne ?

Les récits bibliques nous enseignent meurtres, incestes, conflits, rivalités sacrificielles... mais ils enseignent aussi une très forte dynamique de vie ! De la mort à la vie, de la nuit au jour, de l'esclavage vers la libération, de la solitude vers la communion, de la haine vers le pardon, de l'échec vers la résurrection...

1. On constate la mort, le mal, la souffrance, l'épreuve. On nomme. On reconnaît la blessure, elle est là et ça fait mal.
2. On traverse, on rebondit.
3. Oui mais comment ?

3. Bible et résilience

a) Joseph et ses frères, une résilience personnelle et familiale (Gn 37, 39)

Il est bon de (re)lire cet incroyable récit en Gn 37, puis Gn 39.

Peu d'histoires, en effet, illustrent mieux les processus complexes et intimes de résilience que celle de Joseph et de sa famille (Gn 37, 39-47).

Joseph subit des injustices et est violemment rejeté par ses frères. Ceux-ci veulent le mettre à mort, par jalousie, car il est le préféré du père. Il échappe à la mort physique mais il est vendu comme esclave à des étrangers, puis déporté. Or, d'esclave, il devient vice-roi de son pays d'exil, l'Egypte. D'étranger, il devient gouvernant. Lui qui était un esclave et qui n'avait rien, possède alors tout en surabondance.

Cette résilience personnelle n'est pas isolée ; elle conduit à une résilience collective, familiale. Les frères de Joseph avaient une volonté de mort contre lui. Il a été exclu et exilé, son père l'a cru mort. Joseph retrouve son père vivant, il se réconcilie avec ses frères et ce sont ses frères qui viennent vivre chez lui ; il renverse le cercle vicieux et mortifère de la jalousie, pour partager avec eux son abondance nouvelle et les faire entrer, eux qui le voulaient mort, dans la vie. Il partage avec ses frères l'ampleur de sa richesse. Il va même faire venir son père dans son nouveau pays. Il est reconnu comme celui qui a sauvé la famille. Ainsi, Joseph, bouc-émissaire, facteur d'unité (piètre unité) d'une fratrie violente, met en place une stratégie, lui qui était l'exclu, pour permettre de nouveau l'unité du groupe autour de lui, non plus dans le mal mais dans le bien.

« Mon fils est vivant, lui que je croyais mort ». Les processus de résilience concernent donc à la fois Joseph et sa famille, et ils se jouent tant au niveau individuel que collectif. En parallèle, se développe la prévention par Joseph d'une famine catastrophique chez les peuples de Canaan et d'Egypte, un engagement effectif, signe de résilience.

b) Job

Job est mis à l'épreuve : il va avoir des souffrances physiques, morales et sociales. Tous ses enfants sont morts, sa femme entre en conflit avec lui au point qu'elle le supplie de « maudire Dieu ».

Il est en porte-à-faux avec ses points d'appui : son propre corps, sa famille, sa foi. Alors surviennent les amis de Job qui ont une théologie simpliste dans la tête, une conception de Dieu simpliste que tout le livre va dénoncer, à savoir que quand on souffre, c'est qu'on l'a mérité.

Le raisonnement des amis est tout simple, il repose sur une forme de loi, d'automatisme : tu souffres, tu subis des revers, il y a une « raison » à cela, c'est que tu as péché, tu as offensé Dieu.

La réaction de Job est de partir de sa vérité : il est innocent. Que cela corresponde ou non au système philosophico-théologique de ses amis, n'est pas son problème. Il est innocent mais il souffre. Donc il souffre injustement.

Job proteste. Il se révolte, il s'insurge, il va jusqu'à citer Dieu jusqu'au tribunal. Il invective Dieu. Il dit : « je prends ma chair entre mes dents ». Son corps est l'expression de sa parole. St Thomas dira : « nul ne peut être vaincu quand il dit sa vérité, fut-ce contre Dieu ».

A la fin de l'histoire, Dieu dit : c'est Job qui avait raison. La représentation de Dieu que se faisaient ses amis était fausse, perverse, idéologique. Il serait tout à fait rassurant que les justes progressent et que les pécheurs soient châtiés. Tu es malade mais bien sûr tu as pris froid ; tu t'es fait écraser dans la rue, tu aurais dû traverser dans les clous ; tu es pauvre, tu n'avais qu'à travailler...

Le livre de Job nous dit qu'il n'y a pas adéquation entre la situation aisée de certains et leur situation morale ; il nous dit qu'il y a plutôt dans le monde un scandale, qui est que les choses ne se déroulent pas comme Dieu voudrait.

De même, dans l'histoire de Jésus, il y aura des conflits entre plusieurs théologies.

Job est capable de tenir en s'ancrant dans sa propre vérité et dans une certaine foi que Dieu est avec lui, malgré tout. « Oui je sais que mon libérateur est vivant » (Job 19, 23-27).

« Je le sais, je verrai la bonté du Seigneur sur la terre des vivants (psaume 26) ». Job a toujours gardé l'espoir de gagner.

Job prit la parole et dit :

Je voudrais qu'on écrive ce que je vais dire, que mes paroles soient gravées sur le bronze avec le ciseau de fer et le poinçon, qu'elles soient sculptées dans le roc pour toujours : Je sais, moi, que mon libérateur est vivant, et qu'à la fin il se dressera sur la poussière des morts ; avec mon corps, je me tiendrai debout, et de mes yeux de chair, je verrai Dieu.

Moi-même, je le verrai, et quand mes yeux le regarderont, il ne se détournera pas.

c) David et Goliath (Samuel 17, 1-58)

Les Philistins défient l'armée d'Israël.

Un géant nommé Goliath s'avance et demande qu'un autre soldat d'Israël puisse l'affronter en combat singulier. L'issue du combat décidera de la situation des deux peuples respectifs, l'un sera l'esclave de l'autre.

Personne n'est capable de défier Goliath, alors s'avance un enfant qui s'appelle David et qui veut combattre au nom du Dieu d'Israël. L'enfant dit : « il n'y aurait donc pas un homme en Israël ? ». Les frères de David le rappellent à la raison. « Tu n'es pas sérieux... ». David répond « On ne peut plus parler aujourd'hui ». C'est l'enfant qui tient, qui résiste. Puisqu'il est décidé, on se met à le revêtir de la cuirasse de Saul. Et évidemment, David n'est pas entraîné, il est donc incapable de faire un pas.

Un dicton : « il ne convient pas de revêtir David de la cuirasse de Saul ». Les petits, les pauvres, les faibles ne doivent pas prendre les moyens des forts, sinon ils ont déjà perdu. L'histoire choisit un autre chemin. Le géant imagine un soldat semblable à lui comme adversaire. Il ne perçoit pas du tout qu'il a affaire à une toute autre stratégie. David est léger. Il est mobile. Il court vite. Avec sa fronde, il peut tirer à distance. C'est ainsi qu'il va atteindre le géant au front.

C'est avec l'épée du géant qu'il va lui couper la tête. La morale : « les faibles ont des stratégies totalement différentes, innovantes » et que l'issue des conflits peut être imprévisible.

La résilience apparaît ici comme étant la force de foi, de conviction de David qui pense que Dieu est avec lui. Ceux qui sont faibles, à partir du moment où ils cessent d'être terrifiés et qu'ils mobilisent toutes leurs ressources, peuvent renverser des pseudo-fatalités. C'est l'histoire de Gandhi contre l'empire britannique. Gandhi a mobilisé des forces dont les britanniques n'avaient pas idée ; ou encore Mandela face à l'apartheid (il s'est forgé son tempérament en prison)...

d) Dans le Nouveau Testament

La résilience apparaît parfois aussi dans la Bible de manière plus implicite, sous forme réflexive.

- Dans la lettre de Paul aux Romains qui lie cette dynamique à l'amour de Dieu pour nous, jusqu'à l'extrême (Rm 5,1- 11).

L'apôtre parle même de la dynamique de transformation d'une faiblesse en force, d'un tourment en joie : « Bien plus, nous mettons notre orgueil dans nos détresses mêmes, sachant que la détresse produit la persévérance, la persévérance la fidélité éprouvée, la fidélité éprouvée l'espérance ; et l'espérance ne trompe pas, car l'amour de Dieu a été répandu dans nos cœurs par l'Esprit saint qui nous a été donné » (Rm 5,3-5).

- Rencontre entre Jésus et Thomas (Jn 20,24-29)

Thomas est invité par Jésus à croire. Qu'est-ce que Jésus va lui montrer pour qu'il puisse croire ? Il va lui montrer ses blessures. Cela veut dire que le corps ressuscité est un corps qui porte la trace des blessures, ce n'est pas un corps d'avant, c'est un corps d'après et le côté est ouvert. Jésus invite Thomas à mettre son doigt sur la plaie. Thomas est invité à toucher la résilience. C'est la résilience qui témoigne. C'est Jésus résilient qu'il voit. C'est un corps mis à mort mais qui maintenant est plus que vivant et qui ne mourra plus. Ce n'est pas la réanimation d'un cadavre et ce n'est pas non plus une auto-guérison magique.

Dans la résilience, la vulnérabilité demeure mais elle est transfigurée.

Conclusion

- La résilience se constate après coup, ce n'est pas une théorie à appliquer.
- Mais cette manière de procéder n'est-elle pas le propre de la foi ? On vérifie ensuite ce que l'on croit d'abord.
- Chacun a en lui des capacités à rebondir, à créer, à transformer.

Alors, nous pouvons entendre l'amplitude des paroles de Saint Paul, en 2 Co 12-10

Et il m'a dit : Ma grâce te suffit, car ma puissance s'accomplit dans la faiblesse. Je me glorifierai donc bien plus volontiers de mes faiblesses, afin que la puissance du Christ repose sur moi.

C'est pourquoi je me plais dans les faiblesses, dans les outrages, dans les calamités, dans les persécutions, dans les détresses pour le Christ, car, quand je suis faible, c'est alors que je suis fort.

ANNEXE - Réalisme et espérance

STEFAN VANISTENDAEL

REVUE Hokhma 102/2012, p. 19-34.

Dans une discussion informelle et hors contexte religieux, on a demandé au professeur Friedrich Lösel, spécialiste allemand de la résilience, ce que la résilience apporte, s'il ne s'agit pas simplement d'une nouvelle technique d'intervention. Il a répondu qu'elle redonne un sentiment d'espoir et d'espérance réalistes.

Ces mots sont, en effet, trop souvent séparés. La résilience nous invite à les articuler, car l'espoir et l'espérance sans réalisme conduisent aux illusions, et le réalisme sans espoir induit le cynisme, qui se présente souvent comme réaliste, tout en bloquant la vie. Le défi est difficile mais vivifiant, et vit probablement au fond de nos cœurs, enfoui sous des couches épaisses de soucis, d'angoisses, de fatigues, de découragements, de rigidités et d'habitudes.

Avec la résurrection, cette articulation est poussée au maximum : les blessures d'avant la mort restent là, mais l'espérance également, ces blessures étant transformées en nouvelle vie. La résurrection introduit donc une nuance supplémentaire, car elle n'est pas réaliste au sens habituel du mot. Elle pousse le réalisme plus loin, en cohérence profonde et surprenante avec la vie.

C'est l'espérance montrée par Jésus dans sa résurrection qui ouvre les yeux sur un tel réalisme, si profond et si inattendu. Et c'est la cohérence surprenante avec la vie par le biais de la résilience qui rend, en l'absence de certitudes normales, cette espérance crédible. Enfin, c'est la surprise qui distingue cette espérance d'une simple projection psychologique linéaire, au fond sans surprises. Avec la résurrection, c'est comme si nous pouvions embrasser la vie dans sa totalité, sans raccourcis, sans dénis, comme si les contradictions se retrouvaient réconciliées.

Il ne s'agit pas de rêves irréalistes. Nous trouvons de multiples traces de ce dynamisme : le recueillement intime qui semble intégrer souffrance et joie, l'expression artistique profonde, la grande générosité qui va au-delà de tout calcul, la réconciliation et le pardon qui débloquent la vie, l'humour fin et constructif qui positive certaines contradictions de l'existence, l'enfant maltraité qui se remet debout et retrouve le sourire...

Ainsi, l'expérience de la résilience traduite de manière transcendantale dans la Bible suggère qu'après tout l'espérance folle de la résurrection est peut-être plus réaliste qu'on ne le pense.



CHARLES HERVIER

LA RELATION A L'EPREUVE DANS L'EDUCATION

(PLAN D'INTERVENTION)

I. Les 6 indispensables de toute relation saine

« Entre
Ce que je pense,
Ce que je veux dire,
Ce que je crois dire,
Ce que je dis,
Ce que vous avez envie d'entendre,
Ce que vous croyez entendre,
Ce que vous entendez,
Ce que vous avez envie de comprendre,
Ce que vous comprenez,
Il y a dix possibilités qu'on ait des difficultés à
communiquer.
Mais essayons quand même... »

Respect
Confiance
Ecoute active
Langage compris
Assertivité
Disponibilité

II. Comment sont-ils vécus dans la relation éducative ?

III. Les postures éducatives du Christ

Respect
Attention et disponibilité
Confiance



MICHEL VAN AERDE

QUAND L'AMOUR EST TRAH

Introduction

Bonjour à tous !

Merci de m'avoir invité à votre université d'été. C'est pour moi l'occasion de retrouver le frère Jean-Marc Gayraud op. Nous sommes de vieux compagnons de route ! Dominicains de la province de Toulouse tous deux, nous avons vécu dans le même couvent à Montpellier, mais c'est surtout au Pérou que nous avons fait équipe.

Nous sommes arrivés en même temps à Cusco au cœur des Andes, sur un continent que je ne connaissais pas et, à la différence du frère Jean Marc qui le parle couramment, je n'avais pas appris l'espagnol. Nous nous sommes initiés ensemble à une nouvelle culture, de nouvelles manières de penser et de vivre, bref ce fut une nouvelle naissance ! Je vis désormais dans la province dominicaine de Belgique à Bruxelles, où je suis le directeur général de l'université en ligne Domuni.

« La relation à l'autre, à l'épreuve », les communications d'hier ont déjà manifesté à la fois l'enjeu de la relation à l'autre et sa difficulté. Aujourd'hui, nous allons méditer sur une expérience particulière de la relation, celle de l'amour. Et plus encore, quand l'amour est trahi, c'est-à-dire précisément quand il n'est plus, quand il est dénaturé, quand il est blessé, bafoué, torturé.

L'amour est un mot galvaudé. Comme le mot « Dieu », il renvoie à un tas d'expériences souvent contradictoires, au point que certains d'entre nous, nous ne savons plus à quoi il fait référence. J'aime les cerises mais je crache les noyaux !

Nous allons méditer sur l'amour, avec un point de vue théologique. Hier, c'était avec un point de vue anthropologique. Aujourd'hui, dans le prolongement, nous allons essayer d'entrevoir le mystère de l'amour, dans sa plénitude, c'est-à-dire aussi dans le mystère de la passion et de la résurrection du Christ ; apprendre à lire nos propres blessures, nos propres trahisons, à la lumière de cet événement-là.

I. L'amour ne devrait jamais être trahi

a) La trahison de l'amour est un scandale, une blessure grave

Ce titre évoque pour moi le pire, il évoque ce qui ne devrait jamais arriver. Quelque chose qui est insupportable, indépasseable. Une limite à ne jamais franchir. Un absolu de non-sens et d'horreur, comme une explosion atomique dans la tête et dans le cœur. Une destruction, une mort, pire encore que le néant : l'enfer. « Quand l'amour est trahi ».

Pourquoi est-ce gravissime, tragique ? Parce que l'amour touche à l'**absolu**. Nous allons essayer de comprendre en quoi il est un absolu.

Il faudrait que ce « quand », que ce « moment » n'ait jamais lieu, que ce temps là ne puisse jamais advenir, que cette possibilité soit totalement exclue, que l'on n'ait jamais à penser à l'« après », que l'on reste toujours à l'« avant ». Il faudrait faire en sorte que ce titre n'ait aucune pertinence, parce que la prévention serait parfaite et que l'on obtiendrait le risque zéro.

Mais comment éviter tous les risques ? Comment bloquer dans l'œuf toute velléité d'attentat à l'amour ? Comment établir les garde-fous nécessaires ?

b) Ne faut-il pas que l'amour puisse être trahi ?

Quand on aime quelqu'un, on dit parfois que l'« on a un faible » pour lui, ou pour elle. L'amour s'apparente à une blessure. L'antiquité utilise l'image des flèches lancées par Eros. L'amour entraîne une dépendance et donc une vulnérabilité à l'égard de l'autre.

Un amour sans vulnérabilité est impossible à envisager. Dès lors **protéger l'amour, c'est tuer l'amour**.

Pourquoi ? Parce qu'il est de la nature de l'amour de ne pas se protéger. Un amour qui ne serait pas vulnérabilité, fragilité à l'égard de l'autre, serait un faux amour, un amour dénaturé. On ne peut pas aimer depuis très loin, en restant à l'abri, en haut, ou ailleurs... Dieu lui-même ne peut pas vraiment nous aimer sans se risquer parmi nous.

Nous pouvons en avoir l'intuition, comme les anglais qui disent qu'aimer, c'est être capable de souffrir de quelqu'un. On peut approcher cela à tâtons, découvrir la vulnérabilité de l'amour, la nécessité d'être proche, celle d'être solidaire, celle d'être lié. On peut symboliser l'amour avec des chaînes d'argent ou d'or, des anneaux, des alliances. L'amour est une aliénation, au sens étymologique du mot : une relation à l'autre (*alius*) et une interdépendance.

c) Ne fallait-il pas que l'amour soit trahi ?

Au-delà de l'intuition, l'Evangile est pour nous une **révélation**. Une confirmation et une clarification sur ce qu'est l'amour.

L'amour conduit à être proche. En termes théologiques, quand Dieu se fait proche, nous parlons d'incarnation. Dieu, en Jésus, s'est remis entre nos mains (sur la paille, à Noël ; sur la Croix, à la Passion).

On découvre toute l'ampleur de cet amour au moment de la confession de Pierre à Césarée. C'est dans l'Evangile de Mathieu, 16, 13-20.

« Pour vous qui suis-je ? » demande Jésus à ses disciples. C'est une quête d'identité mais aussi une quête d'amour : « qu'est-ce que je représente pour vous ? » Et Pierre déclare : « tu es le Messie ». Il a 20/20 en théologie.

Mais dans l'Evangile de Marc, qui relate le même épisode, il y a une suite... Deux minutes après, Jésus précise que le Fils de l'homme va être livré aux mains des notables, jugé et supplicié. Alors Pierre proteste vivement. Il a 20/20 en théorie mais il n'a rien compris à la pratique. Il a dit que Jésus était le Messie, la théorie est bonne mais il avait en vue un Messie triomphant, pas un Messie souffrant. Pierre a utilisé des mots, des formules, dont il a compris le sens à l'envers. En pratique, il a -20/20. « Arrière Satan », répond Jésus à Pierre. Ce mot est extrêmement fort. Jésus traite le premier des apôtres de Satan ! Quand Pierre prétend faire éviter à Jésus le procès, la passion et la crucifixion, il lui fait obstacle. Au lieu de l'aider, il s'oppose à lui. Il devient son ennemi, il le trahit. Car c'est attenter à l'amour même, que de le protéger. Ce point est essentiel : il est de la nature même de l'amour de ne pas se protéger. Il est donc de la nature même du Dieu-amour d'être vulnérable. L'Evangile nous appelle à cette lucidité.

Il s'agit pour nous non seulement d'une intuition, mais plus encore d'une révélation. Le péché de l'Eglise est de refuser de suivre le chemin de Jésus, de refuser de prendre les moyens qu'il a choisis, de refuser la voie de la vulnérabilité, de la pauvreté. A l'opposé, nous choisissons alors le triomphalisme et l'auto-affirmation.

Alors on veut protéger Jésus, protéger l'amour, protéger le sacré, protéger la vérité, protéger Dieu. Et l'on ne comprend pas que la nature même, la vie même de l'amour, de Dieu, de la vérité est de s'exposer, de se confier, de se révéler, de se donner.

Pour que l'amour soit de l'amour, il faut qu'il puisse être trahi. Il faut qu'il puisse être tué. Pour qu'il n'y ait aucun doute sur la liberté de chacun, il faut que le refus de l'amour puisse être envisagé. Il n'y a de « oui » crédible que si le « non » est possible.

Il faut que l'amour, en sa manifestation ultime, puisse pardonner et montrer son infinie générosité, car il se donne lui-même et communique jusqu'au don de se donner à son tour, pour que s'établisse une pleine réciprocité. « Je suis à mon Bien-aimé et mon Bien-aimé est à moi » s'écrit l'amante du Cantique des cantiques.

Il faut qu'après la chute, l'amour puisse rebondir, plus haut qu'avant. Il faut qu'après la mort, il puisse ressusciter, plus vivant qu'avant.

C'est ce que rappellent les anges du tombeau vide aux femmes apeurées, au petit matin de Pâques : « Rappelez-vous ce qu'il vous a dit quand il était encore en Galilée : "Il faut que le Fils de l'homme soit livré aux mains des pécheurs, qu'il soit crucifié et que, le troisième jour, il ressuscite." » ⁵

« Il faut », « il faut », *dei*, en grec, verbe terrible, que Jésus prononce lui-aussi pour aider les disciples d'Emmaüs à comprendre à leur tour : « Ne fallait-il pas que le Christ souffrît cela pour entrer dans sa gloire ? » Dans sa gloire, autrement dit pour manifester qui il était, de quel amour il nous aimait.

« Il faut », « il fallait » ce verbe terrible revient régulièrement dans l'Evangile comme un avertissement, puis comme un rappel. Quelle est donc cette nécessité ? Ce n'est pas la nécessité du tragique grec, de la fatalité, du destin, mais c'est la nécessité d'un choix libre, et délibéré, qui ne veut pas le mal, mais qui le permet, comme le corollaire de la liberté, parce que l'amour ne peut pas s'imposer.

⁵ Lc 24, 7

d) L'amour n'est-il pas trahi, depuis toujours?

« Quand l'amour est trahi ». Je disais qu' « il faudrait qu'il n'y ait jamais de « quand », que ce temps là n'existe jamais ». Or nous savons que ce temps-là est le temps lui-même : l'amour est sans cesse trahi. Il est trahi depuis le début. Et nous y survivons.

« Pourquoi pleures-tu, frère François ? » « Je m'en vais dolent, car l'amour n'est pas aimé ». Il y a un mystère qui habite le temps, qui traverse l'histoire, qui est triste mais qui est heureux à la fois : nous ne sommes pas seuls à être trahis.

Avant toute trahison que nous puissions subir, il y a cette trahison-là, fondamentale, universelle, qui nous précède, à laquelle les déboires que nous rencontrons se trouvent associés, en empathie.

C'est le Christ total qui est trahi, pour lui-même tout d'abord, en la personne de ses disciples ensuite, et finalement en chaque homme, chaque femme, chaque enfant, chaque vieillard qui souffre injustement.

Mt 23, 30-32.35-38

Vous dites : "Si nous avions vécu à l'époque de nos pères, nous n'aurions pas été leurs complices pour verser le sang des prophètes."

Ainsi, vous témoignez contre vous-mêmes : vous êtes bien les fils de ceux qui ont assassiné les prophètes.

Vous donc, mettez le comble à la mesure de vos pères !

Serpents, engeance de vipères, comment éviteriez-vous d'être condamnés à la géhenne ?

C'est pourquoi, voici que moi, j'envoie vers vous des prophètes, des sages et des scribes ; vous tuerez et crucifierez les uns, vous en flagellerez d'autres dans vos synagogues, vous les poursuivrez de ville en ville ;

ainsi, sur vous retombera tout le sang des justes qui a été versé sur la terre, depuis le sang d'Abel le juste jusqu'au sang de Zacharie, fils de Barachie, que vous avez assassiné entre le sanctuaire et l'autel.

Amen, je vous le dis : tout cela viendra sur cette génération.

Jérusalem, Jérusalem, toi qui tues les prophètes et qui lapides ceux qui te sont envoyés, combien de fois ai-je voulu rassembler tes enfants comme la poule rassemble ses poussins sous ses ailes, et vous n'avez pas voulu !

Voici que votre temple vous est laissé : il est désert.

Dans notre histoire humaine, il faut souvent que la catastrophe ait lieu, pour que l'on prenne conscience des erreurs commises, des fautes, des crimes réalisés, et que l'on décide alors de changer pour que cela n'arrive plus jamais.

Il y a, chez les êtres humains, un processus d'apprentissage, en balancier, qui fait qu'ils ont besoin d'être allés « trop loin » pour comprendre qu'il y a des limites à ne pas dépasser.

Il y a, chez l'être humain, une capacité à apprendre et à percevoir que ses actes ne dépendent pas à 100% de sa volonté, qu'ils doivent donc être régulés et qu'il peut se corriger.

On peut lui pardonner car il n'est pas totalement dans ce qu'il a fait. Il est souvent autant victime que coupable. Il s'est « fait avoir ». Il a été induit en tentation. Il s'est trompé. « Père, pardonne-leur, car ils ne savent pas ce qu'ils font ! » Lc 23,34

Après ces considérations assez théoriques, assez théologiques déjà, voyons donc comment cela se vit, comment cela se « meurt », dans le concret.

II. Car, de fait, l'amour est trahi

a) L'expérience humaine

L'expérience nous montre, malheureusement, qu'il arrive que l'amour soit trahi.

Nous en avons des exemples autour de nous, en nous, nous le vivons aussi personnellement, dans notre propre famille, au travail, dans la vie sociale. Les conférences précédentes ont illustré ce fait. La trahison se décline, depuis la négligence, l'oubli, l'abandon, le reniement, jusqu'à la trahison proprement dite, active et cruelle, au profit de l'ennemi.

b) L'expérience biblique

Je vois quatre types de relations où il y a des trahisons. Je les énumère d'abord puis nous allons analyser chacune d'entre elles.

- entre frères, la trahison fraternelle, les faux-frères, les fausses-soeurs
- entre parents et enfants, la trahison intergénérationnelle
- entre membres d'un même couple, mari et femme
- entre Dieu et l'humanité, entre Dieu et son peuple, entre Dieu et l'Eglise, entre Dieu et les religions. Abandons, reniements, perversions.

✓ Entre les enfants d'une même famille, la trahison fraternelle

Caïn et Abel : « Caïn dit à son frère Abel : « Sortons dans les champs. » Et, quand ils furent dans la campagne, Caïn se jeta sur son frère Abel et le tua. » »⁶

Esaü et Jacob⁷. Les deux jumeaux sont des rivaux et Jacob, le rusé, vole, avec la complicité de Rebecca, sa mère, l'héritage de la bénédiction paternelle.

Joseph et ses frères : la sœur Marie Monnet en a déjà parlé. Ce qui est extraordinaire ici, c'est le processus de réconciliation qui est mis en œuvre par Joseph pour initier progressivement ses frères à ce que peut être la gratuité et le pardon.

Inceste entre frère et sœur, dans la famille de David. Tamar est violée par Amon. Elle lui demande de l'épouser, mais il refuse et la rejette violemment. Absalon organisera une fête, entre frères, il fait saouler Amon et le fait tuer par son domestique.

« Il la saisit en disant : « Viens, ma sœur, couche avec moi ! » Elle lui dit : « Non ! mon frère, ne me fais pas violence : on n'agit pas ainsi en Israël. Ne commets pas cette infamie ! Et moi, où irais-je porter mon déshonneur ? Et toi, tu serais considéré comme un infâme en Israël ! Va plutôt parler au roi : il n'empêchera pas que je t'appartienne. » Mais lui ne voulut pas l'écouter. Il la maîtrisa, lui fit violence et coucha avec elle. Après quoi, Amnone se mit à la haïr d'une très grande haine. Oui, la haine qu'il lui porta fut plus grande que l'amour dont il l'avait aimée. Amnone lui dit alors : « Lève-toi, va-t'en ! » Elle lui dit : « Non ! Car me renvoyer serait un autre mal, plus grand que celui que tu viens de me faire ! » Mais il ne voulut pas l'écouter. » »⁸

La fascination se transforme en haine et la violence engendre la violence.

⁶ Gn 4, 8

⁷ Gn 25

⁸ 2 Sm 13, 11-16

✓ **Entre parents et enfants, la trahison intergénérationnelle**

Entre le père et le fils. David et son 3^{ème} fils, « Absalom » (le père est la paix).

« Un messenger vint annoncer à David : « Le cœur des hommes d'Israël a pris parti pour Absalom. » Alors David dit à tous ses serviteurs, qui étaient avec lui à Jérusalem : « Debout, fuyons ! Autrement nous n'échapperons pas à Absalom. Vite, partez ! Sans quoi, il nous gagnera de vitesse, il nous précipitera dans le malheur et passera la ville au fil de l'épée. » »⁹

Une lutte à mort commence, où David doit abandonner Jérusalem, où son fils s'approche de ses concubines, prend sa place littéralement. Cette trahison du fils se redouble d'une trahison d'un prophète, Ahitophel, qui a pris le parti d'Absalom.

Celui-ci finira par se suicider, cas rare dans la Bible, puisque je ne vois que Saül et finalement Judas, qui ont mis eux-mêmes fin à leurs jours. Absalom est finalement tué, suspendu à un arbre, en figure du Christ en croix.

L'exécution est faite par un général de David, contre sa volonté, car il lui avait expressément demandé que l'on sauve la vie de son fils. Alors David, au lieu de se réjouir, prend le deuil et se lance dans une grande lamentation.

« Le roi, tremblant d'émotion, monta dans la chambre au-dessus de la porte et pleura. Il disait en marchant : « Mon fils Absalom ! Mon fils, mon fils Absalom ! Que ne suis-je mort à ta place ! Absalom mon fils, mon fils ! » »¹⁰

Entre la fille et le père (fille de Jefté, à cause d'un Dieu pervers // Iphigénie, la fille d'Agamemnon, toutes deux sacrifiées au Dieu des armées).

✓ **Entre membres d'un même couple**

Nous voyons un exemple de trahison dans le couple de Samson et Dalila¹¹. Celle-ci livre le secret de la force de Samson. Celui-ci l'avait par deux fois mise à l'épreuve, par deux fois il avait déjà été trahi. Il persiste pourtant, se livrant en connaissance de cause. Il meurt les bras en croix, figure du Christ abandonné.

✓ **Entre Dieu et l'humanité**

Ruptures de l'Alliance biblique (veau d'or etc.).

Trahison de la religion :

- Jésus est mis à mort par les religieux (grands prêtres, docteurs de la Loi = canonistes, scribes = biblistes, pharisiens = bien pensants, bien agissants).
- Jeanne d'Arc est mise à mort par l'Eglise : « évêque, c'est par toi que je meurs... », dit cette jeune fille de 19 ans.
- L'Eglise catholique a demandé pardon sous le pontificat de Jean-Paul II, en l'an 2000 pour ses diverses trahisons de l'Evangile. Les évêques de France ont demandé pardon pour leur attitude pendant la guerre, même si quelques exemples rares ont maintenu l'honneur de l'Eglise, comme l'évêque de Toulouse, Mgr Saliège et le recteur de l'ICT, Mgr Bruno de Solages. Je pense que nous aurons à demander pardon un jour à cause de l'attitude que nous avons aujourd'hui à l'égard des réfugiés. Comme les juifs dont parlait Mgr Saliège, ceux qui fuient aujourd'hui sont aussi des hommes et des femmes, des mères et des pères de famille.

⁹ 2 Sm 15, 13-14

¹⁰ 2 Sm 19, 1

¹¹ Jg 16

c) L'expérience spirituelle

C'est l'expérience du désespoir, du désir de suicide, de la « nuit » que traversent les prophètes :

- Elie 1 R. 19, 4 : « *Elie marcha toute une journée dans le désert. Il vint s'asseoir à l'ombre d'un buisson, et demanda la mort en disant : "Maintenant, Seigneur, c'en est trop ! **Reprends ma vie** : je ne vaudrais pas mieux que mes pères.* " » »
- Jérémie : « *Tu m'as séduit, Seigneur, et je me suis laissé séduire, tu m'as maîtrisé, tu as été le plus fort* »... « *tu es pour moi comme un ruisseau décevant, sans eau* ».

Malheur à moi, ô ma mère ! Pourquoi m'avoir enfanté, moi qui suis un élément de contestation et de dispute pour tout le pays ? Je ne suis le créancier ni le débiteur de personne, et pourtant tout le monde me maudit ! Quand je rencontrais tes paroles, Seigneur, je les dévorais ; elles faisaient ma joie, les délices de mon cœur, parce que ton nom a été invoqué sur moi, Seigneur, Dieu de l'univers. Jamais je ne me suis assis dans le cercle des moqueurs pour m'y divertir ; sous le poids de ta main, je me suis assis à l'écart, parce que tu m'as rempli d'indignation. Pourquoi ma souffrance est-elle sans fin, ma blessure, incurable, refusant la guérison ? Serais-tu pour moi comme un ruisseau décevant, aux eaux intermittentes ? ¹²

- Job, 7, 13-15 : « *Je me dis : "Le sommeil me consolera, la nuit apaisera mes plaintes."* Mais alors tu m'effraies par des songes, tu m'épouvantes par des cauchemars. J'en arrive à souhaiter qu'on m'étrangle : **la mort plutôt que mes douleurs !** »
- Jésus reprendra le psaume 22 : « *Mon Dieu, mon Dieu, pourquoi m'as-tu abandonné ?* » Mt 27, 46

III. La victoire de l'amour et la discrétion de la Résurrection

a) La trahison de l'amour a été assumée par Dieu

La trahison de l'amour a été assumée par Dieu (pas seulement à la croix, déjà depuis le début). Il y a un trou dans le côté du Christ ressuscité, une cicatrice, une mémoire non effacée, comme nous l'avons dit en rappelant l'apparition à l'apôtre saint Thomas.

Nous vivons l'« après », l'au-delà de la trahison. La trahison de l'amour a été assumée par Dieu, radicalement. Il est allé jusqu'au bout. Il a pardonné jusqu'au bout.

Lorsque nous sommes nous-mêmes trahis, ces trahisons s'inscrivent dans l'immense trahison qui affecte le cœur de Dieu. La blessure est une blessure commune, elle n'est pas seulement la « nôtre », quand nous la subissons, elle est aussi la sienne et nous établit en communion.

Il peut se produire une sorte de transfert (comme on le dit en psychanalyse) de notre souffrance sur celle du crucifié.

« Par ses souffrances, nous sommes guéris » Is 53.

La crise que nous vivons, nous pouvons la vivre en relation avec lui, comme étant celle qu'il a aussi traversée.

¹² Jr 15, 10.16-18

b) Dieu est amour et « qui aime connaît Dieu »

Nous avons vu qu'il est de l'essence de l'amour (de la relation) de pouvoir être blessé, de pouvoir être trahi, de pouvoir être tué. Comme il est de son essence d'être pauvre, vulnérable, libre. Cela nous révèle combien Dieu est Amour.

Réciproquement, l'amour, pour nous, a pris désormais un visage et un nom. Aimer vraiment, ce n'est pas seulement être amoureux, ce n'est pas seulement un sentiment, ce n'est pas seulement une bonne volonté, une bienveillance, c'est aussi quelqu'un. Dieu est Amour. Et nous savons ce qu'est l'amour : c'est aimer comme il nous a aimés. *« Celui qui aime, connaît Dieu ».*

c) La victoire de l'amour est certaine, puisqu'elle est la vie de Dieu

La victoire de l'amour est assurée : l'amour n'est pas seulement « à faire », à réaliser. Il n'est pas seulement un horizon, comme la société idéale, sans classe, sans contradiction, sans conflit, vers laquelle on pourrait se diriger. Il existe déjà, nous l'avons rencontré, identifié (*« à ceci nous avons reconnu l'amour de Dieu pour nous... Celui qui aime est né de Dieu et connaît Dieu »* 1 Jn 4, 6). Il est le Dieu Un et Trois, parce que pour être l'amour, il faut être au moins deux. Notre Dieu est communauté, famille, Trinité.

d) La résurrection de Jésus est la révélation de l'amour du Père pour lui

La résurrection de Jésus n'est pas seulement la victoire de l'amour, au sens de l'épreuve traversée. *« Courage, j'ai vaincu le monde »* Jn 16, 33...

Elle est la révélation du lien essentiel, profond, structurant, qui constitue la personnalité de Jésus. Jésus est parfaitement relationnel, il se dit constamment en référence à son Père.

Jésus n'est pas compréhensible sans la relation qui l'unit au Père. Et cette relation nous est proposée. Cette relation n'est pas exclusive, il l'ouvre à tous (c'est toute la proposition de l'amour), c'est pourquoi il donne son Esprit. Son Esprit, c'est la relation à son Père. Nous devenons Fils dans le Fils. Nous avons reçu l'Esprit comme lui, pas moins ! Prenons l'envergure de ce que nous avons reçu. Nous sommes devenus chrétiens, d'autres Christs.

Renaître : l'entrée dans cette vie qui est celle de Jésus nous fait accéder à une qualité de vie tellement nouvelle que nous utilisons la métaphore de la renaissance. C'est une métaphore très forte. Par le baptême, nous sommes renés.

e) Nous sommes invités à entrer dans cet amour

« Qu'ils soient un comme nous sommes un, toi en moi et moi en toi, qu'ils soient parfaitement un et que le monde croie que tu m'as envoyé. »... Jn 17,21

f) Une victoire qui n'est pas une revanche, qui ne s'impose pas : discrétion, respect

Ainsi la résurrection n'est pas une revanche sur les ennemis de Dieu : les grands prêtres, Pilate, les juristes et les pharisiens pervers.

Les ennemis de Jésus ne sont pas les « pécheurs » mais ceux qui présentent une fausse image de Dieu, dans leur exercice du pouvoir moral et religieux. La résurrection n'est pas une revanche face aux « traîtres », ceux qui trahissent son image, ceux qui l'éliminent de leur monde. Et pourtant c'est une victoire.

g) Il y a donc deux mondes qui ne communiquent pas ou deux relations au monde

Il y a celui de Pilate, des grands prêtres etc... et, par ailleurs, le monde des disciples. Le premier poursuit son chemin comme avant. Le second inaugure une autre relation à Dieu, à l'amour, à la vie. Il est déjà habité par le Souffle de l'amour vainqueur « du monde ».

Il y a la coexistence entre deux mondes. « *Mon royaume n'est pas de ce monde* », « *les disciples ne sont pas du monde* » et pourtant, Jésus demande au Père de « *ne pas les retirer du monde* ». Il les envoie comme des brebis, au milieu des loups !

Conclusion

Dans mon introduction je commentais mon titre « Quand l'amour est trahi » et je disais qu'il faudrait que l'amour ne soit jamais trahi. En quelque sorte, je disais, comme les poètes, que l'amour rime avec toujours et que l'amour est invulnérable, qu'il est éternel, « solide comme le roc » dit le Cantique des Cantiques.

Et ma conclusion rejoint cela. Entre le Père et le Fils, au sein de Dieu, l'amour est parfait, total, plénier.

Entre Dieu et l'humanité, l'amour s'est communiqué, il est offert, totalement, sans retour en arrière. C'est dans sa manifestation que l'amour est vulnérable, dans sa proposition. Mais nous pouvons en être assurés, l'amour est la plus haute vérité, la plus haute sécurité qui soit. Celui qui lui fait confiance, celui qui entre dans sa vie, vivra à jamais. « Qui croit en moi, fut-il mort, vivra ».

L'amour a été trahi, mais lui, ne nous trahira pas !



FLORENCE BENICHOUX

COMMENT REPLACER L'HOMME AU CŒUR DE L'ENTREPRISE ?



**Pour replacer l'Humain au coeur des entreprises
Florence Benichoux | TEDxChampsElyseesWomen**

<https://www.youtube.com/watch?v=DJ4XUdKoLaE>



LAURENCE VANPARIS

LA RELATION HUMAINE AU TRAVAIL : LE CHRIST PEUT-IL S'Y INVITER ?

Bonjour, je suis très heureuse d'être parmi vous aujourd'hui pour contribuer au travers de mon témoignage à enrichir le thème de l'Université Chrétienne d'Été de Castanet 2016 : la relation humaine à l'épreuve. Au préalable, je me permets de préciser que je ne suis pas coutumière de ce type d'intervention, et je compte vraiment sur votre bienveillance. Nous aborderons plus précisément l'angle du travail et je partage avec vous ce que seront les grandes thématiques que j'envisage aborder pour essayer de répondre finalement à la question : dans cette relation au travail, le Christ peut-il s'inviter ?

- LA RELATION AU TRAVAIL, UNE EPREUVE !
- LA RELATION AVEC SOI-MÊME
- LES PREUVES DE LA RELATION HUMAINE

Ces thèmes viennent en écho de l'intervention de Florence Benichoux.

Le contexte de ce témoignage

Il me semblait important, avant de relater un certain nombre de points de vue, de clarifier ma position, de donner le contexte qui vous permettrait de mieux comprendre l'éclairage donné à cet exposé. J'ai 47 ans, je suis mariée à Daniel et suis maman de deux enfants. De formation ingénieur en agro-alimentaire, je travaille depuis 24 ans dans le monde de l'industrie et plus particulièrement en proximité, voire totalement immergée, dans le monde de l'usine ! Ce que je vais partager avec vous est donc un témoignage, personnel, et l'analyse faite de certaines thématiques s'appuie sur ma propre expérience. J'entends que d'autres personnes puissent, au travers de leur parcours personnel, avoir des points de vue très différents.

Mon parcours professionnel m'a permis de côtoyer des environnements assez variés et donc d'expérimenter diversement la relation humaine au travail.

J'ai ainsi pu travailler pour des PME familiales mais aussi des grands groupes. J'ai évolué dans des usines en France comme à l'étranger, j'ai goûté aux différences culturelles des pays européens, j'ai eu à animer des équipes en lien hiérarchique direct mais aussi en lien fonctionnel.

Je suis convaincue que ma conception du travail et les valeurs que j'y associe, et forcément celles que je transmets aujourd'hui à mes enfants, sont imprégnées des modèles familiaux qui m'ont façonnée. Ces modèles, très différents les uns des autres, se complètent pourtant et sont comme une ligne conductrice dans

mon parcours, si je prends du recul sur les 24 années écoulées comme dans mon travail au quotidien. Quels sont ces modèles du travail qui font ce que je suis aujourd'hui :

- **Tout d'abord**, le sens de la hiérarchie, le respect de l'ordre mais aussi une inclination forte pour la justice sociale. Ce dernier terme peut paraître désuet. J'utilise au quotidien le terme de « bien-être au travail ». C'est mon grand-père maternel, ouvrier manutentionnaire, qui m'a inculqué ces valeurs.
- **En deuxième lieu**, la notion du temps qui donne au travail sa valeur, qui lui permet de s'exprimer et l'acceptation des aléas. Ma grand-mère paternelle cultivait la terre et savait qu'il fallait du temps pour que le grain germe mais qu'il fallait aussi avoir bien travaillé la terre avec un labour de qualité. Sans pour autant que cela n'empêche la météo de contrarier la moisson. De sa relation au travail, je retiens la puissance de la résilience. C'est un terme qu'on utilise beaucoup de nos jours en ressources humaines et qui caractérise la capacité d'une personne à se relever après un coup dur.
- **Le troisième** et dernier aspect est celui apporté par mon grand-père paternel, enseignant. Je retiens de sa vie, de ses témoignages, une conviction : l'éducation, le développement, l'apprentissage sont indissociables du travail. Ils libèrent et contribuent donc à ne plus avoir cette sensation d'épreuve au travail par le simple fait qu'on est à l'aise, qu'on comprend ce qui est à faire.

Alors, oui, mon activité professionnelle joue un rôle important dans ma vie. Cela fait partie de mon équilibre et je suis consciente que c'est probablement une chance. Toutefois, jamais le travail ne m'a empêchée de maintenir mes engagements, et tout particulièrement ceux qui me tenaient à cœur en tant que baptisée : Action Catholique des Enfants, animation liturgique, catéchèse. Se considérer salarié, avec un contrat à respecter vis-à-vis de son employeur ne doit pas empêcher d'être avant tout un chrétien. C'est une notion complexe, voire sensible, dans un pays où il est attendu de respecter un fondement de la République qu'est la Laïcité. Je ne porte pas de croix, je ne prêche pas mais finalement je ne cache ni mes convictions ni mes engagements personnels. D'ailleurs, où que j'ai pu travailler, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle a pu se révéler ténue. J'ai par exemple accueilli à la maison des enfants de collaborateurs pour des séances de catéchèse.

Parfois aussi, on m'a interpellée : « Je t'ai vu hier Laurence à la messe. C'était la communion de mon neveu ». Et j'ai aussi entendu cette phrase assez énigmatique : « Ainsi tu es engagée dans la paroisse, je comprends mieux certaines choses ». Je vous laisse méditer sur le sens de cette interjection !...

J'espère que ces quelques mots introductifs vont vous permettre de cerner le cadre de mon intervention. Ce n'est pas un exposé scientifique, je ne suis pas sociologue, je ne suis pas théologienne. Souvent je dis que si je ne suis pas une chercheuse, je suis fière d'être une trouveuse ! Découvreuse de richesses humaines. Et je serai satisfaite à la fin de la matinée si j'ai pu vous convaincre que la relation humaine au travail n'est pas qu'une épreuve mais qu'elle est réellement source d'épanouissement et de rencontres. Saint Exupéry a dit : « La grandeur d'un métier est peut-être avant tout d'unir les hommes : il n'est qu'un luxe véritable, c'est celui de la relation humaine ».

I. La relation au travail, une épreuve !

Pour amorcer cette première partie, je voudrais commencer par une liste de mots : pression, ordre, rythme, sanction, charge, compétition, jugement, résignation, pouvoir. Ce vocabulaire est assez couramment associé au travail. Et chacun de ces mots laisse supposer, pour ceux qui y sont confrontés, une réelle souffrance. Probablement que beaucoup d'entre vous le savent, mais le mot travail vient du latin « trepalium », trois pieux avec lesquels on maintenait les chevaux et qu'on a très vite associé à la torture. Ainsi donc, au travail, il y aurait un bourreau et un supplicié ? Et il y aurait de toute évidence un positionnement de supériorité de celui qui fait souffrir. Comment l'étymologie forge des images tenaces, voire des certitudes ! Et c'est ainsi que pour beaucoup, le premier contributeur des difficultés au travail est le lien hiérarchique. Et oui, on choisit ses amis mais on ne choisit ni ses collègues ni son patron ! On peut tous admettre que passer 8 ou 10h avec une ou des personnes que l'on ne supporte pas relève parfois de la torture ! Dans tous les cas, il y a au moins celui qui fait faire et celui qui exécute. Imaginez le poids de ce mode de fonctionnement quand par ailleurs, chacun, se sentant responsable de sa mission, qu'il ne veut pas rater pour au minimum maintenir son poste et au mieux le faire évoluer, s'assure de la réelle exécution de la tâche. Il est en effet courant d'entendre en entreprise « la confiance n'exclut pas le contrôle ! ». Ce mode de fonctionnement hiérarchique, qui peut devenir oppressant, est fortement ancré dans nos modèles d'organisation. D'autant que s'il peut être associé à des niveaux de responsabilité, il est surtout manifestation d'un statut !

Ah le statut. Qu'il est important dans notre société ! Qui n'a pas posé la question en rencontrant un inconnu « et vous faites quoi dans la vie ? » Et de la réponse découle très vite un premier positionnement, un premier jugement.

Dans le fonctionnement hiérarchique ultra structuré, effectivement, on peut entendre le manque de liberté, le management par la culpabilisation, la justification. Mais ce type de modèle est de plus en plus remis en cause.

Et d'un modèle pyramidal déclinant des statuts, certaines entreprises évoluent vers des organisations davantage en réseau où l'on gère des potentiels, des compétences, où les rôles sont simplement selon ce que chacun est apte à faire. On parle alors d'objectif commun à atteindre et de contributions spécifiques. La somme des contributions permet d'atteindre la cible.

Voilà qui ainsi dit semble très vertueux, mais qui est lent à se mettre en place parce que cela suppose un état d'esprit de tous différent, assez éloigné de nos faiblesses humaines, oserai-je ajouter, de nos faiblesses de français !

Et oui, on touche là le paradoxe du collectif et de l'individu ! « L'objectif, c'est toute l'équipe qui l'a atteint mais si j'arrive à convaincre mon chef que c'est moi qui ai fait la différence parce que je suis plus ceci, moins cela... ». « Je suis dans le groupe, j'y suis bien, il me soutient, me porte vers l'atteinte des résultats mais si à un moment je peux me distinguer et être devant le groupe, ce serait bien ! » Le fonctionnement en équipe est induit, en particulier sur des lignes de production. Tout le monde a en tête les images du film de Chaplin, « les temps modernes ». Chacun est indispensable à la réussite du groupe. Mais un seul peut pénaliser l'atteinte de l'objectif. Comment ne pas être celui qui pénalise, comment convaincre que je suis celui sans qui tout cela n'aurait pu arriver ? Il n'est pas rare qu'en observant certains comportements, je pense à ce texte de Saint Marc : « sur la route, ils avaient discuté entre eux pour savoir qui était le plus grand ! »

Prôner l'esprit d'équipe, la force du groupe, tout en distinguant la contribution individuelle, ce n'est pas simple pour un manager. Cela suppose de lui une vraie qualité de discernement, la capacité de définir à chacun de ses collaborateurs des objectifs précis, mesurables et spécifiques !

Le management, c'est assez souvent un subtil équilibre entre la dynamique du groupe et la reconnaissance individuelle. On en revient à ce principe fondamental dans le travail : je suis vu et je suis reconnu. Je suis reconnu pour mon efficacité, la qualité des tâches que je réalise. Quand on me fixe un objectif, je l'atteins. C'est la reconnaissance des résultats. Mais je souhaite être reconnu aussi pour mes compétences, voire mon expertise. J'ai des qualités professionnelles et j'attends une reconnaissance de la pratique de mon travail. Enfin, je réponds toujours présent, je n'atteins pas toujours les résultats mais je ne compte pas mes efforts. Je souhaite être reconnu pour mon investissement ! Trois types de reconnaissance qui peuvent finalement expliquer qu'un manager identifie dans son équipe, ce que j'appelle moi, « l'ouvrier de la dernière heure ! ». Mais comment un nouveau pourrait-il avoir le même niveau de reconnaissance qu'un ancien ! Voilà un sujet de tension dans les équipes parmi d'autres.

Et cette impression d'injustice peut peser sur certains, les abattre jusqu'à réellement les faire souffrir. Il est indispensable de savoir déceler rapidement ces sujets d'iniquité, de tension avec un collègue, de difficulté de communication avec un manager et cela suppose une réelle proximité du manager avec les membres de son équipe, tout en maintenant la distance nécessaire à maintenir la valeur de la relation hiérarchique. C'est la raison pour laquelle on forme les responsables d'équipe à comprendre les différents styles comportementaux et donc à adapter le mode de communication et le mode de reconnaissance à chacun.

Pour certains, la reconnaissance, c'est un « merci pour ce que tu as fait », pour d'autres, c'est de se voir confier une mission, certains vont être sensibles à la durée des échanges avec leur manager. Enfin pour d'autres, la reconnaissance ne passe... que par le financier !

Vous pouvez tous concevoir que l'exercice devient sensible pour le manager d'un groupe de plus de 10 personnes !

Et pourtant, c'est indispensable. J'évoquais il y a quelques minutes la reconnaissance des résultats, la reconnaissance de la compétence et la reconnaissance de l'implication. A ces 3 piliers, s'en ajoute un quatrième. Et lequel ? C'est celui que je qualifie personnellement de 4^e dimension. Vous savez celle où l'on perd ses repères, celle qui déstabilise, fait douter, vaciller !

Cette dimension, c'est la reconnaissance existentielle. M'as-tu vu moi ? Me considères-tu comme une identité propre ? C'est celle qui pose le principe fondamental qu'un salarié n'est pas interchangeable ! C'est pour moi, le pilier essentiel, évident de la reconnaissance mais probablement le plus difficile à considérer. C'est complexe pour le manager mais c'est aussi tellement important pour certains qu'il peut conduire à des comportements déviés, source de beaucoup de souffrance. Parce que pour être reconnus, il en est qui adaptent, et souvent inconsciemment, des comportements, des fonctionnements dont ils pensent qu'ils répondent aux attentes de l'organisation dans laquelle ils évoluent ou qui vont satisfaire leur manager. C'est ce que j'appelle moi le syndrome du super héros ! Vous savez, cet individu qui mène une vie normale, qu'on ne remarque pas mais qui, la nuit, pour remplir sa mission, revêt son beau costume de superman. Et bien des « super héros », il y a beaucoup dans le monde du travail. N'avez-vous jamais entendu : « il est comme ça au travail, mais à la maison, il n'est pas du tout le même ».

Quelle terrible chose, quelle épreuve sûrement que de venir travailler en laissant à la porte du vestiaire son moi profond. C'est la dualité du moi naturel et du moi, en style adapté, pour satisfaire une attente que je perçois importante et qui doit donc être reconnue. C'est un jeu dangereux, bien souvent à l'origine de burn-out, de réelle souffrance.

Ce besoin de reconnaissance personnelle, c'est pour moi un effet miroir, tout simplement la manifestation de la relation que l'on a avec soi-même !

II. La relation avec soi-même

Si vous me demandez quelle image me vient immédiatement à l'esprit quand on évoque le travail, cela peut paraître surprenant, mais je vois ce tableau de Millet, ces deux paysans qui arrêtent leur activité et prient.

Ce temps d'arrêt pour moi est essentiel. Vous comprendrez que bien plus que l'immobilisation « physique » et la prière, c'est ce temps d'introspection qui m'intéresse, ce temps qu'on s'accorde avec soi-même.

Si je me permets de prendre beaucoup de liberté avec l'œuvre de Millet, et si je la déconnecte de toute référence à la religion, je peux me projeter et me demander à quoi pensent les deux personnages, profondément ancrés dans leur environnement de travail ?

Dans un contexte de compétitivité, de rendement, on peut envisager qu'ils réfléchissent au travail délivré sur la dernière période de temps. Mon travail est-il au niveau de qualité attendu ? Comment va-t-il être évalué et donc comment va-t-on me juger moi-même ? Il faut savoir que dans certaines organisations, le seul élément pris en compte est le résultat et que cela peut être vécu comme une vraie obsession, une vraie douleur au travail. Je n'ai pas atteint les résultats, je ne suis pas bon, peut-être même que je ne vauds rien ! On en revient à la nécessité d'une reconnaissance plus équilibrée et qui doit prendre en compte plusieurs notions.

Mais cette réflexion sur la qualité du travail renvoie à une autre notion : la capacité d'évaluer sa contribution. C'est une source assez courante de tension au travail, encore plus quand les attendus, les « livrables » ne sont pas clairement exprimés et qu'entrent en jeu les possibles évolutions de poste ou la rémunération. C'est une épreuve indéniable que d'entendre qu'on n'est pas au niveau mais ce n'est pas plus simple d'annoncer à un collaborateur qu'il ne répond pas aux exigences attendues par l'organisation.

C'est faisable, cela s'apprend, il y a quelques outils de management pour cela. On aborde alors là la thématique du « feedback », basiquement traduit « retour d'information », « partage de point de vue ». Pour en revenir à nos paysans dans leur champ, que se disent-ils ? Peut-être quelque chose qui ressemble un peu à ça : « quand je passe semer derrière lui, je dois tout refaire, son sillon n'est pas beau », « il prend son temps, sûrement, il se fatigue moins que moi », « j'ai mal au dos en ce moment, et il ne me propose même pas de porter mon panier »... », « il m'énervé, je n'ai pas du tout apprécié sa remarque hier »...

Parce que le sujet du feedback sort bien souvent du cadre spécifique de la relation manager-collaborateur. Il est pour moi toujours surprenant de constater le poids de la communication ou du manque de communication dans la relation au travail.

Echanger, exprimer ses attentes, son ressenti, cela n'est paradoxalement pas aussi évident que cela dans le fonctionnement d'une équipe. C'est à l'origine de beaucoup de non-dits, d'interprétations. Cela nuit incontestablement au bien-être et donc à la performance individuelle et collective !!

Autre hypothèse, l'un des deux personnages de l'œuvre de Millet se demande peut-être : « je l'ai vu tricher hier, il ment sur son activité réelle, qu'est-ce que je fais, est-ce que je le dénonce ? ». Je veux exprimer là un autre angle de sa relation propre avec le travail. Est-il aussi aisé qu'on le pense, est-il possible de vivre pleinement ses valeurs au travail ?

Comment vivre bien professionnellement et surtout personnellement quand on a des convictions de protection de l'environnement et qu'on découvre que la société dans laquelle on évolue est un des plus gros pollueurs de la planète ? Quelle réaction adopter alors que l'entreprise pour laquelle on travaille bâtit sa politique sur des valeurs qui ne sont pas les nôtres (politique sociale, éthique des relations commerciales...). Rester ou partir ? Voilà une question qui mérite de laisser quelques minutes son travail au champ !!

Enfin peut-être que la réflexion des deux paysans porte sur une question qui nous a tous effleuré l'esprit à un moment donné : mais pourquoi est-ce que je travaille ?

Soyez assurés que ce n'est pas de moi que vous entendrez que le travail est la conséquence d'un péché original et qu'il faut expier par la souffrance au labeur. Il y a trop de référence positive dans la Bible au travail pour que j'adhère à cette version. Travailler, c'est pour moi une réponse à un don, à la volonté de s'exprimer dans un espace et de poursuivre la création. Et quand Dieu confie à l'homme toute la richesse de la création, il sait qu'un seul homme ne peut œuvrer seul. Poursuivre l'œuvre de la création, c'est une responsabilité collective, et c'est Dieu, dans la Bible, qui donne au travail en quelque sorte sa première dimension sociale !

Pourquoi est-ce que nous travaillons ? C'est un principe de vie, voire parfois de survie, communautaire. On sait que le chômage peut être durement ressenti, vécu comme un sentiment d'inutilité sociale. Il y a 500 ans déjà, Calvin considérait que priver quelqu'un de travail était un crime.

Dans nos sociétés riches, on peut travailler pour exister au sens figuré ; dans d'autres moins favorisées, on travaille pour exister, vivre au sens propre. J'ai à ce titre deux illustrations de la relation que l'homme peut avoir avec le travail en fonction des conditions qui l'entourent et donc de sa culture. J'ai pu travailler un peu en Afrique. Je me souviens avoir découvert avec stupeur qu'il pouvait manquer de l'effectif dans les équipes le lendemain de la paie. Pourquoi ? Tout simplement parce que la maman abidjanaise avait, avec sa paie, de quoi faire vire sa famille pour les jours suivants et qu'elle estimait ne pas avoir à travailler. Elle reviendrait frapper à la porte de l'usine quand elle en aurait besoin ! Je pense souvent à cette expérience forte qui m'aide quelques fois, trop rarement, à redonner du sens à certaines motivations « regardez les oiseaux du ciel, ils ne sèment ni ne moissonnent ! ».

Une autre expérience, dans un tout autre contexte, porte sur l'ambition clairement affichée d'un groupe multinational, qui inscrivait en en-tête de sa politique : « chaque jour travailler pour délivrer les résultats et devenir toujours meilleurs ». Cela peut s'entendre dans un contexte de confort où le travail, la richesse, sont si bien assurés que l'épanouissement consiste à battre des records.

Cela devient incongru pour toute personne qui se lève effectivement chaque jour pour travailler mais dans le but élémentaire de satisfaire les besoins de la famille !

Ce questionnement personnel que peut provoquer le travail, je pense que c'est indispensable au développement personnel. C'est pour cela que le travail est bénéfique pour tous. Se développer, c'est grandir, c'est vivre ! Se développer, qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

On pense en tout premier lieu au développement technique. J'apprends, je maîtrise de mieux en mieux mon poste. Je passe du stade de débutant, à la maîtrise voire à l'expertise. C'est ce qu'on appelle l'expérience ! Le développement technique, dans un monde qui bouge aussi vite que le nôtre, c'est un point crucial. J'ai vingt ans, je commence mon métier de technicien à l'ère de la mécanique, j'apprends à graisser, à régler. A quarante ans, j'ai maintenant développé des compétences en automatisme parce que de nos jours, les machines fonctionnent avec des modules programmés. Je suis proche de la retraite, et j'entre avec les petits jeunes fraîchement sortis de l'école, dans l'ère de la tablette et du presque virtuel. Mes comptes-rendus d'intervention ne sont plus saisis sur papier mais sur lpad ! Quel parcours !

Je pourrais illustrer cette évolution ultra rapide des métiers par la disparition de la secrétaire de direction. Les PC, les accès à l'information par internet, les logiciels rendent de plus en plus autonomes les responsables de service. On réserve son train soi-même, on saisit ses notes de frais, on rédige en direct ses comptes-rendus de réunion... Mais que fait la secrétaire ? Elle est devenue assistante de direction et responsable de la communication sur le site. Elle maîtrise tous les outils de diffusion de l'information : intranet, Facebook, télévisuel, et autre...

On comprend que se développer est vital dans un monde qui évolue vite et où bien plus qu'avant on n'apprend pas à l'école ce dont on aura besoin dans son activité professionnelle, par ailleurs de plus en plus longue !

Vous êtes prêts maintenant à entendre ce mot barbare qu'est l'employabilité. Au sens du ministère français chargé de l'emploi, c'est « la **capacité** d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du **marché du travail**, de façon à réaliser, de manière **durable** par l'**emploi**, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des **connaissances**, des **qualifications** et des **comportements** qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'**employeur** ».

Plus synthétiquement, au sens de l'organisation internationale du travail, l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un **emploi**, à progresser au travail et à s'**adapter** au changement tout au long de la vie professionnelle ». Et là, on prend toute la mesure du vertige dont on peut être saisi quand on commence à travailler, qu'on en est heureux mais qu'on réalise qu'il faut aussi veiller à son employabilité.

Parce que la question sous-jacente qui se pose est : je veux m'adapter, j'ai la volonté de rester employable sur un poste qui me plaît, mais en suis-je tout simplement capable ? Même les plus brillants ont leurs propres limites ! Cela peut être une vraie épreuve pour des salariés que de voir se profiler des mutations technologiques dans leur environnement. L'accompagnement au changement est alors indispensable : expliquer, accompagner, former cette population qui redoute comme un couperet la mise en place des nouveaux outils.

J'ai beaucoup évoqué le développement technique mais le développement personnel qu'apporte le travail ne doit pas être sous-estimé. Le timide peut se révéler animateur de groupe, l'ancien peut se découvrir de vrais talents de pédagogie et d'apprentissage. L'impulsif, par la force du groupe, apprend à canaliser ses émotions. Et ces évolutions comportementales enrichissent aussi la vie personnelle. On entend parfois des parents dire de leur enfant : depuis qu'il travaille, il n'est plus le même. Il a davantage le sens des responsabilités, il s'est ouvert aux autres !

En conclusion, qu'il s'agisse de compétences techniques ou comportementales, travailler, c'est aussi se développer. Se développer, c'est grandir. Grandir, c'est s'étirer, prendre de la hauteur pour mieux agir en bas.

Je voudrais maintenant aborder plus spécifiquement le cas du manager, j'entends du responsable d'une équipe. C'est une responsabilité contraignante, parfois lourde mais tellement riche et épanouissante.

Encore très souvent, le poste de manager, responsable d'équipe est associé à un statut détenteur de pouvoir. C'est bien loin de la réalité. Je n'exclus absolument pas la possibilité que certains puissent abuser de leur situation pour exercer un rapport de force déséquilibré, mais un vrai manager ça ne peut pas être ça.

Une personne qui a les responsabilités de la conduite d'un groupe, qui le commande même, doit avoir su évoluer au travers de différents stades de maturité jusqu'à avoir un impact naturel, presque inconscient, sur le monde qui l'entoure. Ces évolutions, selon les individus, les expériences, se font sur une échelle de temps très variable et il n'est pas rare d'osciller en très peu de temps d'un stade à un autre ! Quels sont ces différents niveaux ?

Le premier stade, assez primaire, est celui de l'individu centré sur lui-même le « pour moi ». On l'est tous à certains moments. Ce sont toutes ces fois où on redoute le changement, les nouveautés, où on attend des autres une protection, un sentiment de sécurité. On est à ce stade quand on pense qu'on n'a pas besoin d'apprendre, qu'on accorde de l'attention aux autres simplement pour en recevoir, qu'on donne juste pour éviter le sentiment de culpabilité si on n'avait pas donné.

Le second stade nous fait passer du « pour moi » au « avec moi ». A ce niveau, on ressent une certaine adrénaline face à la nouveauté, on se sent capable de se défendre seul, sans les autres. On peut donner aux autres un peu plus facilement mais cela reste conditionné à certaines attentes en retour.

En fait, on donne pour recevoir. On a des envies de développement et on développe un certain ego. La relation avec les autres a quelque peu évolué par rapport au premier stade.

Le troisième stade fait passer, lui, à la sphère du « par moi ». Qu'est-ce que cela signifie : tout simplement qu'on acquiert une certaine confiance en soi quels que soient les événements environnants, on accepte que le changement fasse partie de la vie. On est curieux, avide d'apprendre en permanence. On considère que les autres sont uniques et qu'on peut apprendre beaucoup d'eux. Et surtout, on prend un réel plaisir à donner.

Enfin le **dernier niveau** est « comme moi ». C'est en fait le manager qui est en permanente connexion avec les autres, qui s'adapte aux environnements tout simplement parce qu'il n'est que dans l'instant présent ce qui lui permet de ressentir énormément de choses. A ce stade, le manager est tout simplement inspirant, on dit aussi qu'il a du charisme.

Vous constatez qu'à aucune de ces différentes progressions il n'est question de pouvoir. Qu'est-ce qu'on attend d'un manager ? Qu'il soit exemplaire, qu'il témoigne et engage par son propre comportement.

Le manager doit avoir une vision claire et prendre conscience de son interdépendance avec les autres pour atteindre cette vision et donc rester en contact constant avec la réalité. Il donne du sens, cherche l'action juste et donc libère les autres. Ce manager-là est un leader à opposer à l'homme de pouvoir qui, lui, va monopoliser, voire asservir pour conquérir et renforcer sa position. Si le sujet vous intéresse, je vous recommande le livre de Viviane Amar « Pouvoir et leadership » qui confronte deux archétypes de la conduite des hommes : celui de Pharaon et celui de Moïse ! Deux visions de la conduite des hommes.

Cela nous amène à évoquer la gestion très particulière de cette ressource pour le travail que représente l'Homme.

III. Les preuves de la relation humaine

Comme je l'ai fait pour la première partie de mon intervention, je voudrais entamer cette dernière ligne droite par quelques mots que j'associe moi au travail : solidarité, développement, diversité, engagement, savoir-être, bien-être, autonomie, acteur, reconnaissance, talent, liens.

Le travail, c'est cela aussi. Et tout ce vocabulaire n'est pas issu du lexique des seules ressources humaines. Parce qu'il faut sortir des images d'Epinal qui font des Ressources Humaines un service à part, où on gère des tableaux d'effectifs et la paie ! Le service du personnel effectivement n'existe plus, dans tous les cas, son domaine s'est élargi pour passer du purement opérationnel à des responsabilités de plus en plus fonctionnelles. Il a considérablement évolué ces dernières années et le RH, responsable des ressources humaines, se positionne de plus en plus comme un partenaire, un facilitateur pour le management des équipes et des individualités qui les composent, leur développement et la qualité de vie au travail. C'est la raison pour laquelle, dans les propos ci-après, il ne s'agira pas d'évoquer la mission du responsable RH ni même celle de son service mais il s'agira d'aborder l'ensemble des initiatives qui relèvent de l'animation, du développement du capital humain.

Parce que selon moi, cela fait partie du rôle de chacun, et en particulier de tous les managers même si leur mission première est de produire ou de faire de la logistique. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'à mon sens un responsable d'équipe ne peut déléguer l'entièreté du management « humain » à son collègue des ressources humaines. En tant que leader, il en est le premier responsable, il en est le plus proche, il en est le

premier point de contact. Considérer que la gestion du capital humain, c'est l'affaire de tous, c'est aussi repositionner l'Homme au coeur de l'activité. Tout est différent en terme de conception quand on inclut à ses modes de fonctionnement le principe que le premier fondement de la valeur du travail, c'est l'homme lui-même et surtout quand on garde constamment à l'esprit que le travail même ne peut avoir plus de valeur, de prix que celui qui l'exécute, c'est-à-dire l'Homme. Travailler avec cette conviction chevillée au corps change beaucoup la façon dont on appréhende la relation humaine au travail et les difficultés qui peuvent en découler. Parce que oui, nous l'avons abordé il y a quelques minutes, la relation humaine n'est pas aisée au travail mais le développement ci-après est là pour démontrer que cette relation, elle existe, les preuves sont nombreuses, et que cela est inestimable par sa valeur relativement à l'absence même de relation.

Cette ressource humaine, naturelle, en permanent renouvellement, comment l'anime-t-on ?

L'une des premières préoccupations est de considérer l'homme, et l'équipe, dans leur environnement. Peut-être avez-vous déjà entendu évoquer sur votre lieu de travail ou dans la presse des thématiques comme la pénibilité et les risques psycho-sociaux. Ce sont des sujets d'actualité et, sortis de tout contexte de politique syndicale, me paraissent essentiels à prendre en compte.

La pénibilité, elle est caractérisée par l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables et irréversibles sur la santé. La loi du travail retient les risques suivants : le travail de nuit, le travail en équipe successives alternantes (on dit parfois le travail posté) et le travail répétitif. L'employeur doit aussi évaluer d'autres facteurs comme la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les agents chimiques, le bruit, les températures extrêmes.

Si l'on s'amuse à voyager dans le temps, il aurait été bien que Pharaon investisse dans des moyens de levage automatique, apprenne aux ouvriers les gestes et postures évitant de se blesser, propose des casques pour limiter l'impact du bruit... Même si j'aborde ce point avec un peu d'humour, cela n'enlève rien à ma considération du sujet. Aborder ces thématiques, cela peut paraître une évidence car c'est aussi devenu aujourd'hui une obligation réglementaire mais au-delà de la protection de la santé du salarié, c'est toute une dynamique positive que l'on peut mettre en œuvre au sein des équipes. Car les solutions pour répondre aux facteurs de risque, pour être efficaces, doivent être admises, appliquées et identifiées par les salariés eux-mêmes. Et quelle belle opportunité cela représente de faire travailler ensemble des personnes pour envisager d'améliorer leur sécurité et leur santé !

Les risques psycho-sociaux, ou RPS, sont plus complexes à aborder puisqu'on prend en compte l'interface entre l'individu et sa situation de travail. C'est donc moins concret, plus difficilement palpable. Cela intègre l'organisation du travail mais on regroupe sous le terme RPS plusieurs facteurs comme l'organisation du travail et les relations interindividuelles. Il est coutumier d'admettre quatre grands facteurs source :

- A** Les exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;
- B** Le management et les relations de travail : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle ;
- C** La prise en compte des valeurs et attentes des salariés : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;
- D** Les changements du travail : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations...

Et la manifestation la plus courante ou la plus exprimée de ces RPS, c'est le stress au travail ! Que voilà un sujet bien complexe à traiter. Parce que le stress est ressenti différemment par chacun. Devant une nouvelle

machine informatisée, on peut supposer que le plus senior de l'équipe se sentira plus en difficulté, craindra de ne pas réussir, n'osera pas demander d'aide et alors la situation de stress pourra survenir.

Le stress, c'est aussi de redouter prendre son poste parce que l'on va devoir rencontrer, travailler avec une personne que l'on craint ou que l'on n'apprécie pas...

Alors, vous êtes un peu perplexe parce que j'avais promis que sur cette partie j'aborderais sous un angle plus positif la relation humaine, qu'il ne serait pas question d'épreuve mais de preuves que cette relation existe et qu'elle est vertueuse. C'est vrai que pénibilité et RPS abordent le travail sous des angles assez sombres, réalistes certes, on l'a vu pendant la première partie, mais néanmoins négatifs.

Alors, personnellement, je ne parle que très rarement de pénibilité et de risques psycho-sociaux (je n'en parle pas mais je travaille ces sujets). Davantage orientée vers l'action, je préfère nettement parler d'un plan pour le bien-être au travail. C'est beaucoup plus valorisant de partir d'une situation de départ, avec ses contraintes, pour travailler à des leviers d'amélioration qui conduisent à une meilleure qualité de vie au travail. Une étude réalisée par le cabinet Deloitte en avril 2015 révélait que les salariés français accordaient une note inférieure à 5 sur 10 à la qualité de vie au sein de leur entreprise ! Alors on peut se demander, mais à travailler tous ces sujets de ressources humaines, quand l'entreprise se dédie-t-elle à son activité première de production ou de service ? Mais tout simplement, en même temps. Le bien-être au travail n'est pas un sujet en plus. C'est simplement une autre manière de faire les choses. Il est maintenant prouvé que le bien-être au travail est un facteur essentiel de l'atteinte des performances. A ce stade de l'exposé, nous avons toutes les clés pour recenser les leviers de la qualité de vie au travail :

La reconnaissance du travail, l'écoute, l'équité. On en a parlé.

Le mode de management au sein de l'entreprise.

Le contenu du travail (on attend de la variété dans les tâches, de l'autonomie, des responsabilités).

Enfin, un équilibre permis entre vie professionnelle et vie personnelle.

Et si je vous disais que ce n'est pas suffisant. Les salariés se sentent pour beaucoup concernés par les sujets de société, d'environnement. Et c'est pour eux une attente naturelle que de pouvoir s'impliquer sur ces thématiques dans le cadre de leur travail : participation à des courses à pied avec le dossard de l'entreprise, implication dans des démarches de protection de l'environnement, contribution à des chantiers d'insertion.

L'amplitude des démarches au service de la ressource humaine est donc large et les sujets variés. Le panel s'enrichit encore si l'on rappelle que l'une des missions premières de la gestion des ressources humaines est bien évidemment le développement des personnes, en particulier sous l'angle de la compétence. Je ne développerai pas ce point aujourd'hui. Par contre, il me paraît important de conclure cette partie consacrée aux ressources humaines par un sujet important : celui de la Diversité. Je ne l'aborde pas parce qu'il est à la mode. Je le traite parce qu'il est un pilier du bien-être au travail. C'est par ailleurs, de façon exprimée ou sous-entendue, une problématique que beaucoup de salariés attendent qu'elle soit prise en compte par leur entreprise. Développer une politique de Diversité, qu'est-ce que cela peut signifier ?

C'est assez basiquement mettre en place des démarches visant à promouvoir et garantir le respect de la diversité dans les effectifs. En quelque sorte, c'est oeuvrer pour que dans ses caractéristiques de genre, d'âge, de culture, d'ethnicité, de handicap, le groupe de salariés soit à l'image de la population, de la société dont il est issu. Cette diversité, qu'il faut souvent provoquer par une politique pro-active dans ses critères de recrutement, est reconnue comme étant un facteur de développement et de performance de la performance. Tout cela se démontre par des chiffres, d'abord ceux du niveau d'engagement des salariés et ensuite ceux de la progression économique de l'entreprise. Il est de plus en plus rare de trouver des organisations où les salariés sont les clones les uns des autres : même profil physique, même type d'étude,

même origine ethnique, même mode de vie. Mais ces modèles tendent à disparaître parce que prisonnier d'une spirale qui conduit à la perte de créativité, l'absence de remise en cause et le décalage avec le marché.

Assumer une politique de diversité, c'est parfois sortir de son confort, franchir les limites de ses propres principes. Ne pas le faire, c'est de la discrimination et c'est limiter son choix dans des ressources compétentes et de valeur pour l'entreprise. C'est un sujet tellement majeur que les entreprises délivrent des formations pour apprendre à dépasser ses a priori. D'autant que les générations qui recrutent aujourd'hui (baby-boomer ou génération X) n'ont pas le profil des jeunes qui arrivent sur le marché du travail et qui sont de la génération Y.

Il y a de quoi désarmer un recruteur baby-boomer, attaché à la reconnaissance du travail, la carrière, son entreprise quand, face à lui, un représentant de la génération Y le tutoie à la première rencontre et lui explique que la vision sur le parcours possible en terme de carrière ne l'intéresse pas parce qu'il envisage dans 2 ans tout arrêter pour faire le tour du monde !

La diversité s'anime selon moi sur deux niveaux. Le premier niveau, on l'a effleuré avec le processus de recrutement, est celui de la politique de l'entreprise : quelle est la vision en terme de mixité ? Quelle démarche pour mieux intégrer le handicap ? Quelle ambition d'emploi des jeunes, en particulier en collaboration avec les politiques locales sur l'emploi dans les quartiers ? Quel accompagnement des plus anciens, quel plan senior ?

Le second niveau, et c'est celui qui m'intéresse le plus, concerne ce qui porte le nom d'inclusion. Ce n'est pas très joli comme terme et le Larousse le définit comme « l'action d'inclure dans un tout ». Simplement, l'inclusion, c'est la mise en œuvre concrète de la diversité, c'est le point fondamental qui consiste à savoir vivre ensemble, à gérer au quotidien les différences ! On est alors là pleinement dans la relation humaine, ses épreuves et ses preuves ! Et c'est incontestablement ce qu'il y a de plus passionnant, de plus enrichissant dans la vie au travail. Il peut s'agir de démontrer que l'environnement de travail, la tâche, la compétence requise est à la portée d'une personne handicapée, d'un salarié en fin carrière, d'une femme, d'un jeune issu des banlieues.

Casser les préjugés, les avis préétablis, c'est un beau défi humain !

Quand la diversité s'exprime, avec ses couleurs, ses éclats de voix, ses échanges de points de vue à la machine à café, son co-voiturage, ses matchs de foot improvisés entre collègues, alors la relation humaine, au travers de toutes ces manifestations, ces preuves comme je les qualifie, devient vraiment moments de bonheur.

Au travail, ils sont faciles à trouver ces moments de bonheur quand on veut bien prendre le temps de les observer ou de les vivre directement. Chaque jour, quand je quitte mon lieu de travail, je me remémore la journée écoulée, et j'identifie mon petit bonheur du jour. Je peux garantir, que même dans les moments les plus difficiles, je l'ai toujours trouvé et systématiquement, il est question d'une histoire ancrée dans la relation humaine.

Je vais vous donner quelques exemples parce que je ne voudrais pas que vous m'imaginiez vivre dans un monde extraordinaire, où l'on pulvérise des records quotidiennement, où l'on invente des technologies révolutionnaires. Ce n'est rien de tout cela.

Les petits bonheurs, en voici un court inventaire un peu comme l'aurait fait Prévert :

- L'émotion lors d'un pot de départ à la retraite
- Un problème technique récurrent traité grâce à un travail de groupe
- Le service achat qui accepte d'investir dans des uniformes de travail adaptés aux femmes enceintes

- Un stagiaire qui remercie son maître de stage et l'informe de l'obtention de son diplôme
- Un salarié applaudi pour son évolution professionnelle
- Les fous rires en salle de pause pendant le déjeuner
- Ces temps de formation délivrés, re-délivrés sous de multiples formes et avec beaucoup de patience qui permettent enfin à celui qui était en difficulté d'être autonome sur son poste
- Ces gâteaux faits maison que l'on est fier de partager avec les collègues
- Les aménagements faits sur une ligne, un équipement pour permettre le maintien à son poste d'un salarié en restriction médicale
- Un opérateur fier de prendre le micro pour présenter le fonctionnement de sa ligne à de jeunes élèves de 3^e
- Ces managers qui donnent de leur temps personnel pour délivrer des sessions d'entraînement à l'entretien de recrutement
- Ce binôme formidable que forme devant la machine le jeune apprenti et son tuteur
- Ces changements organisés dans l'ordre des pauses au sein de l'équipe de nuit pour permettre au collègue musulman de se restaurer quand il pratique le ramadan
- Des mains qui se serrent après un échange un peu virulent
- Des congés que l'on décale pour arranger un collègue divorcé et lui donner la possibilité de passer du temps avec ses enfants

Cela en fait des preuves de la relation humaine au travail !

Cette liste peut sembler superficielle, simpliste.

Mais ce serait accorder bien peu de valeur à la satisfaction que chacune des situations procure à celui qui donne, à celui qui reçoit et à celui qui en est le témoin. Oui, dans une société où on nous parle de rentabilité, vitesse, profitabilité, individualisme, ces moments-là existent, et ils sont mêmes de plus en plus exprimés par les salariés comme un incontournable de la qualité de vie au travail. Sans aucune connotation syndicale, de lutte des classes, parce que vous l'avez compris l'inventaire rapide que j'ai fait implique de la même façon tous les niveaux hiérarchiques, ces petits bonheurs nous ramènent à notre condition d'homme, à sa valeur. Ils viennent nous rappeler combien on tient à notre camarade, combien on le considère. « Camarada », la chambrée en espagnol. Ce collègue avec qui on partage un même environnement, avec qui on partage une mission, avec qui on partage une même condition, avec qui on partage un peu ou beaucoup de sa vie privée... Ce camarade, au travail, il est de ma famille. Ce camarade, est-ce qu'il n'est pas avant tout mon frère ?

L'empreinte de l'Évangile

J'ai évoqué il y a quelques minutes mes petits bonheurs, ceux que je recherche chaque jour pour conclure ma journée de travail. Pour beaucoup d'entre eux, quand, rétrospectivement, j'en refais la lecture, j'y vois des pages d'évangile, des manifestations concrètes de ce qu'est l'amour du prochain. Cela pourrait en choquer certains. Il est vrai qu'il n'est jamais question de don total de soi, de sacrifice mais ces petites actions du quotidien sont comme des tas de graines de moutarde : petites certes, mais, en germant, elles confèrent à la relation humaine, même au travail, une vraie dimension spirituelle. Le mot « métier » vient du latin « ministerium », le service. Travailler, exercer un métier, c'est donc un service, un ministère. Cela signifie que, même dans des conditions pénibles, sans intérêt réel, ce service grandit l'homme. Il le révèle par la mise en lumière de ses talents, de ses dons, de ce qu'il est au plus profond de lui.

Ceux d'entre vous qui suivent l'actualité, et plus précisément celle relative à l'économie ont peut-être entendu parler du discours d'Emmanuel Faber, directeur général de Danone, groupe qui pèse 5 millions d'euros. Il était face à de jeunes diplômés de HEC et de quoi leur a-t-il parlé ? « Sans justice sociale, il n'y

aura plus d'économie », « le pouvoir n'a de sens que si vous vous en servez pour rendre service, avec les intentions qui vous feront devenir celui que vous êtes vraiment ». Emmanuel Faber était l'un des 3 parrains des journées mondiales de la jeunesse 2011 avec Mickael Lonsdale et Eric-Emmanuel Schmitt. Graine de moutarde peut-être mais qui germera forcément dans le cœur de quelques jeunes diplômés de l'assemblée.

Alors que mon intervention se termine, je dois admettre qu'elle était orientée, forcément biaisée par le regard chrétien que je pose naturellement sur le monde du travail. On a abordé déjà cette notion des valeurs : ma considération de l'Homme est-elle en adéquation avec mon environnement de travail, avec ce que j'y vis, avec ce qu'on attend de moi ? Et il serait faux de penser qu'être chrétien au travail rend les choses plus faciles, parce qu'il suffit de poser un regard « évangélique » sur certaines situations pour en atténuer la noirceur ou en faire des miracles au quotidien par une analyse purement naïve. Être chrétien conduit aussi à se poser de réelles questions. Un exemple, celui de la sanction, surtout quand elle a des impacts financiers et que l'on sait la personne concernée déjà en situation difficile d'un point de vue pécuniaire. Finalement, les évangiles eux-mêmes apportent une réponse sur beaucoup de sujets. Dans ce cas précis, on se trouve face à la réglementation du travail ou face au règlement du travail. Jésus se trouvait lui face au pouvoir politique quand il a prononcé (c'est saint Marc qui le rapporte) : « rendez à César ce qui est à César et à Dieu, ce qui est à Dieu. ». Le rôle du chrétien sera de veiller à l'absence de double peine : la sanction certes mais pas en plus le mépris, les moqueries, le détachement au sein de l'équipe.

Si les évangiles sont remplis de référence au travail, on y croise des moissonneurs, des collecteurs d'impôts, des serviteurs, des vigneron, des pêcheurs, des tisserands, il est une page particulière que j'apprécie relire : elle me transporte non pas à Castanet-Tolosan mais à Jéricho pour y rencontrer Zachée. Il est collecteur d'impôts, aisé, probablement pas apprécié. Mais il est aussi de petite taille. J'interprète qu'il peut en souffrir.

Voilà un beau sujet de diversité ! Mais Zachée, il veut être vu, aurait-il besoin de reconnaissance, d'être connu de Jésus pour ce qu'il vaut vraiment ? La reconnaissance, n'en a-t-on pas parlé aujourd'hui ? Jésus le voit mais surtout, Jésus lui dit : « Zachée, descends de ton arbre, aujourd'hui, je viens chez toi ! ». Cela me conduit à me poser la question : quand je suis avec des collaborateurs, des collègues, est-ce que je prends le temps de m'inviter chez eux ? Chaque fois que j'ai pu le faire, c'est la même joie que celle de Zachée qui s'exprime. Celle d'être vu, de parler de son métier, de parler de soi.

Combien de fois ai-je moi-même été Zachée, en haut d'un arbre, dans l'attente de la rencontre, dans l'attente de la relation humaine qui transforme.

Et quand de tels moments ont pu se concrétiser pour moi-même ou que j'ai pu en être le témoin pour d'autres, est-ce que j'ai su percevoir la présence du Christ ? J'ai personnellement la conviction, qu'au travail ou dans d'autres environnements, le Christ est présent dans la relation humaine. Bien sûr, jamais je ne dis Sa présence, parfois je Le sais, je Le sens au cœur de ce qui se vit ; souvent, préoccupée par des considérations plus matérielles, j'oublie qu'Il est là.

Alors, oui, dans la relation humaine au travail, le Christ est présent, il œuvre, il forge les liens d'humanité qui donnent son sens au travail. Mais jamais il ne s'impose. C'est notre liberté, celle qu'Il nous accorde, que de l'ignorer ou de le reconnaître. « Jésus marchait avec eux, mais leurs yeux étaient empêchés de le reconnaître. Mais leurs yeux s'ouvrirent, et ils le reconnurent ».



SABINE CAZE

LES RELATIONS A L'EPREUVE DANS L'EGLISE ? VOUS PLAISANTEZ !

Introduction

Une spécificité des relations telles qu'elles sont vécues dans l'Eglise ? Pas sûr !

Les sources de difficultés inhérentes à toute activité partagée sont même parfois renforcées par la conviction d'agir en fidélité au Saint Esprit (quand tout le monde prie avant une réunion et que les opinions sont opposées, ça crée parfois quelques raideurs) ou par la peur du scandale, du conflit, de faire obstacle à la mission, à la communion, à l'exigence d'unité.

Même si elles sont aussi bien évidemment apaisées par la pratique des préceptes évangéliques.

Face aux difficultés, sommes-nous pour autant démunis ? Sûrement pas !

Une réflexion en trois parties, appuyées majoritairement sur les Actes des Apôtres :

- 1 De la grande illusion à l'âpre découverte
- 2 Des balises sur le chemin pour une gestion « évangélique » des conflits
- 3 Avec lucidité, aimer l'Eglise pour servir le Christ

D'où je parle : catéchiste, puis journaliste, durant 25 ans responsable de l'information religieuse à Présence, la radio chrétienne de Midi Pyrénées.

Je pars de constats qui concernent potentiellement tout le monde (pas seulement « les autres » !).

I. De la grande illusion à l'âpre découverte

Quand on s'approche de l'Eglise d'un peu plus près qu'en consommateur, c'est le plus souvent par désir, appel, ou opportunité.

a) la grande illusion

Ce qu'on s'attend à trouver, c'est-à-dire les images qu'on en a, ce sont à peu près celles de Ac 1, 14, raconté juste après l'Ascension du Christ :

« tous d'un même cœur étaient assidus à la prière avec quelques femmes »

Et si on n'avait pas bien compris :

Ac 2,42 « ils se montraient assidus à l'enseignement des apôtres, fidèles à la communion fraternelle, à la fraction du pain et aux prières. La crainte s'emparait de tous les esprits, nombreux étaient les prodiges et signes accomplis par les apôtres. Tous les croyants ensemble mettaient tout en commun ; ils vendaient leurs propriétés et leurs biens et en partageaient le prix entre tous selon les besoins de chacun. Jour après jour, d'un seul cœur, ils fréquentaient assidûment le Temple et rompaient le pain dans leurs maisons, prenant leur nourriture avec joie et simplicité de cœur. Ils louaient Dieu et avaient la faveur de tout le peuple. Et chaque jour, le Seigneur adjoignait à la communauté ceux qui seraient sauvés »

Et pour ceux qui en douteraient encore :

Ac 4,32 « la multitude des croyants n'avait qu'un cœur et qu'une âme. Nul ne disait SIEN ce qui lui appartenait, mais entre eux, TOUT était commun. Avec beaucoup de puissance, les apôtres rendaient témoignage à la résurrection du Seigneur Jésus, et ils jouissaient TOUS d'une grande faveur. Aussi, parmi eux, nul n'était dans le besoin ; car tous ceux qui possédaient des terres ou des maisons les vendaient, apportaient le prix de la vente et le déposaient aux pieds des apôtres. On distribuait alors à CHACUN selon ses besoins »

Entre temps, il y a eu 5000 conversions supplémentaires, avec baptêmes immédiats à la clé, plusieurs guérisons, quelques emprisonnements.

Et en Ac 4, 36-37, l'exemple parfait :

« Barnabé vendit son champ, apporta l'argent et le déposa aux pieds des apôtres ».

Et c'est vrai que lorsqu'on aborde l'Eglise, surtout si c'est par goût et par appel, (univers où on est reconnu) on découvre aussi ça ! Ca existe, et pas de façon exceptionnelle !

Et on conclut que l'Eglise, c'est ça ! Toute l'Eglise ! (On a lu 4 chapitres sur 28 chapitres dans les Actes)

Les relations à l'épreuve, dans l'Eglise ? Vous plaisantez !

b) L'âpre découverte

Le chapitre 5 suit immédiatement les premiers chapitres sans transition aucune :

Ac 5,1-11 « Un certain Ananie, d'accord avec Saphire, sa femme, vendit une propriété ; il détourna une partie du prix, de connivence avec sa femme et apportant le reste, il le déposa aux pieds des apôtres. « Ananie, lui dit alors Pierre, pourquoi Satan a-t-il rempli ton cœur, que tu mentes à l'Esprit-Saint et détournes une partie du prix du champ ? Quand tu avais ton bien, n'étais-tu pas libre de le garder, et quand tu l'as vendu, ne pouvais-tu disposer du prix à ton gré ? Comment donc cette décision a-t-elle pu naître dans ton cœur ? Ce n'est pas à des hommes que tu as menti, mais à Dieu ». Entendant ces paroles, Ananie tomba et expira. Une grande crainte s'empara alors de tous ceux qui l'apprirent. Les jeunes gens vinrent envelopper le corps et l'emportèrent pour l'enterrer.

Au bout d'un intervalle d'environ trois heures, sa femme, qui ne savait pas ce qui était arrivé, entra. Pierre l'interpella : « dis-moi, le champ que vous avez vendu, c'était tant ? » Elle dit « oui, tant ». Alors Pierre « comment donc avez-vous pu vous concerter pour mettre l'Esprit-Saint à l'épreuve ? Eh bien, voici à la porte les pas de ceux qui ont enterré ton mari : ils vont aussi t'emporter ». A l'instant même, elle tomba à ses pieds et expira... Une grande crainte s'empara alors de l'Eglise entière et de tous ceux qui apprirent ces choses »

C'est grave, ce qui s'est passé : dissimulation, mensonge, et deux morts !

L'absence de transition fait la soudaineté de la découverte : le choc casse brutalement la belle entente du début.

Mais l'expérience des difficultés dans nos communautés est le plus souvent progressive, voire insidieuse. Les filtres de déni sont puissants, refus de regarder, souci de garder ses illusions, peur du conflit, d'attenter à la communion.

En pratique, des éléments dérangent : critiques, commérages, circulation de l'argent opaque ou au moins peu fluide, utilisation personnelle de biens communs, questions évitées, clivages et luttes d'influence, rétention d'informations, pouvoir et autoritarisme, manque de respect, de reconnaissance, mauvais caractère et expressions de colère, de ressentiment, jugements, libertés prises par rapport à la foi de l'Eglise : « oh non, jeûner le vendredi, ça n'a aucun sens ». « Moi, aux fiancés, je ne leur parle pas de l'indissolubilité du mariage, tous leurs parents sont divorcés ! »

Les réactions sont diverses :

- Certains augmentent le filtre et se bouchent les yeux, d'autres prient, ou s'en vont, pour de bon ou pour un autre lieu d'Eglise (où ils vont trouver sensiblement la même chose).
- D'autres attendent, avec prudence et parfois désir d'être tranquilles, espérant que les choses vont s'arranger d'elles-mêmes. Ça arrive, mais souvent, ça empire ou ça continue.
- Il y a la peur du scandale, de l'atteinte à la mission, à l'unité, à la réputation.
- D'autres parlent, à tort et à travers ou à bon escient. Quand ils parlent à bon escient, sont-ils entendus ? pas entendus ? Ça change quelque chose ? ou pas ? On entend souvent « ça ne vous regarde pas, il ne faut pas le dire, c'est vous qui prenez tout mal, il est si dévoué, surmené, il faut comprendre, etc. ». Excuses, pouvoir clérical, chasses gardées parfois.

Situation difficile, qui met au pied du mur : que faire ?

Car sans transition, encore, et juste après Ananie et Saphire,

Ac 5,12 « par les mains des apôtres, il se faisait de nombreux signes et prodiges parmi le peuple... Ils se tenaient tous, D'UN COMMUN ACCORD, sous le portique de Salomon... Des croyants de plus en plus nombreux s'adjoignaient au Seigneur, une multitude d'hommes et de femmes »

C'est-à-dire que la mission ne semble pas en pâtir.

- Par exemple il y a un conflit sérieux entre deux groupes de la paroisse, la catéchèse et la liturgie, mais les inscriptions au catéchisme augmentent.
- Ou bien on se débat dans des clivages financiers pour l'utilisation de l'argent commun, (on s'échauffa comme disent les Actes) mais on crée des tables ouvertes pour les SDF et ça marche très bien pour tout le monde.
- Ou bien on ne trouve plus de catéchistes, la ou le responsable décourageant toutes les bonnes volontés, mais il y a deux catéchumènes adultes sur la paroisse.

Les Actes des Apôtres comme une succession de vagues : tout baigne, et puis épisodes difficiles, et puis tout baigne à nouveau jusqu'au prochain épisode difficile, l'ensemble sur un fond de persécutions, la lapidation d'Etienne, (sous les yeux de Saul), les interrogations au Sanhédrin des apôtres, leur emprisonnement, les conversions, les discours où l'on annonce le Christ, tout ça se mélange et se succède, sans interruption, c'est le mouvement ... de la vie de l'Eglise :

Ac 6, 1 murmures des Hellénistes contre les Hébreux pour négligence des veuves.

Favoritisme, injustice, copinage, chouchoutage. Pas toujours objectif mais ressenti comme tel et source d'aigreur et de jalousies.

Suivi de Ac 6, 7 « Et la parole de Dieu croissait : le nombre des disciples augmentait considérablement à Jérusalem, et une multitude de prêtres obéissait à la foi »

Ac 8, 9 Simon le magicien qui a une sorte de charisme de magie, qui se convertit, est baptisé, et veut monnayer ses dons.

Bénévole et salarié : cohabitation difficile et parfois conflictuelle, source de beaucoup de jalousies et d'incompréhensions.

Et la parole continue de croître, Philippe baptise un eunuque et on s'achemine vers la conversion des païens :

Ac 9 conversion de Paul et baptême des premiers païens.

Ce qui va engager deux controverses :

- 1 peut-on manger avec les païens ?
- 2 les baptisés issus du paganisme doivent-ils être circoncis ?

Pour la première, Pierre, pris à partie, (y compris publiquement par Paul, ainsi que c'est raconté dans l'Épître aux Galates), s'explique Ac 11, 1 et Ac 11,21:

Ac 11,18 « ces paroles les apaisèrent et ils glorifièrent Dieu en disant « ainsi donc aux païens aussi Dieu a donné la repentance qui conduit à la vie » »

Ac 11,21 « la main du Seigneur secondait les apôtres et grand fut le nombre de ceux qui embrassèrent la foi et se convertirent au Seigneur »

L'explication de Pierre clôt la controverse.

Pour la seconde controverse, Ac 15

Agitation et discussion assez vive !

La problématique, c'est : « Est-ce que la parole de Dieu et le salut en Jésus-Christ sont pour tous, ou pour quelques-uns ? »

La tentation des purs : une église pharisienne de gens bien sous tous rapports.

La maladie des cercles fermés (pape François).

Aujourd'hui, ça peut être des questions comme :

- Est-ce qu'un SDF un peu gênant est bienvenu à la messe ?
- Est-ce qu'un couple homosexuel peut participer à la messe et communier ?
- Est-ce qu'une personne divorcée peut donner la communion ?
- Est-ce qu'une personne condamnée pour vol et ayant accompli sa peine peut faire partie de l'EAP comme conseiller juridique ?
- Est-ce que le groupe charismatique de louange peut animer comme il le souhaite des messes paroissiales ?
- Quelle place pour les enfants avec handicap mental ?
- Quelle place pour les nouveaux convertis, avec leurs exigences et parfois leurs illusions (un peu allumés parfois) ?
- Quelle place pour les convertis issus d'autres religions (interrogeons ceux qui viennent de l'islam, nous serons étonnés !) ?
- Etc.. etc...

Une fois la controverse, grave et dure, purgée :

Ac 15,35 « Paul et Barnabé demeurèrent à Antioche où, avec beaucoup d'autres, ils enseignaient et annonçaient la Bonne Nouvelle, la parole du Seigneur »

Mais peut être cette controverse a-t-elle laissé des traces perceptibles chez Paul et ceux qui l'accompagnent : Barnabé, Jean surnommé Marc, Silas, Timothée

Ac 15,36 « Paul dit à Barnabé « retournons donc visiter les frères dans toutes les villes où nous avons annoncé la parole du Seigneur, pour voir où ils en sont ». Mais Barnabé voulait emmener aussi Jean, surnommé Marc. Paul, lui, n'était pas d'avis d'emmener celui qui les avait abandonnés en Pamphylie, et n'avait pas été à l'œuvre avec eux. On s'échauffa et on finit par se séparer. Barnabé prit Marc avec lui, et s'embarqua pour Chypre. De son côté, Paul fit choix de Silas et partit, après avoir été confié par les frères à la grâce de Dieu »

Les choix, les confiances, les sympathies, le discernement, les clubs, les « entre soi », les charismes, les refus et quelquefois les exclusives. Ce n'est pas parce qu'on suit le Christ qu'on aime et qu'on a envie de travailler avec tout le monde. Il faut un minimum de confiance et de sympathie, surtout quand on est seulement deux dans la collaboration (ce qui arrive). Il faut être réaliste et ne pas se vouloir toujours ami avec tout le monde sous prétexte qu'on travaille à la gloire de Dieu. C'est une illusion qui ne dure pas ! Le vivre, le mieux ou le moins mal possible, appliquer le oui et le non (On a souvent du mal à dire non, en pensant que le oui est plus évangélique !!! Et ça fait des épuisés qui se croient indispensables et s'occupent de tout avec parfois beaucoup d'aigreur et le sentiment qu'on profite d'eux).

Je termine ce survol des Actes avec ce que dit Paul à l'Eglise d'Ephèse :

Ac 20,28-32 « Prenez garde à vous-même et à tout le troupeau dont l'Esprit-Saint vous a constitués intendants pour paître l'Eglise de Dieu, acquise par lui au prix de son propre sang. Je sais, moi, qu'après mon départ, il s'introduira parmi vous des loups redoutables qui ne ménageront pas le troupeau et que, du milieu même de vous, se lèveront des hommes qui tiendront des discours pervers dans le but d'entraîner les disciples à leur suite. Soyez donc vigilants et souvenez-vous que, trois années durant, la nuit comme le jour, je n'ai cessé d'admonester avec larmes chacun de vous. Et maintenant, je vous confie à Dieu et à la parole de sa grâce, qui a la puissance de construire l'édifice et de vous procurer l'héritage avec tous les sanctifiés »

Paul part, le cœur brisé, mais il confie à Dieu ceux qu'il laisse en danger. Il confie à Dieu son Eglise. Car l'Eglise, ce n'est ni la tienne, ni la mienne, éventuellement un peu la nôtre, mais surtout celle du Christ ! La lui confier, se confier à Lui pour la gestion des conflits, imiter ses disciples, c'est l'attitude juste.

II. Des balises pour le chemin d'une gestion « évangélique » des conflits

Il faut donc passer de la vision idyllique d'un Royaume de Dieu réalisé dans toute sa plénitude, à la réalité d'un Royaume de Dieu déjà là mais pas encore là.

Et ceci sans absolutiser ni les bonnes choses, ni les mauvaises.

L'Eglise, c'est cette succession, ce mouvement de vagues entre une vraie suite du Christ et un vrai péché.

Et nous en sommes les acteurs, en bien comme en mal.

Développer le bien et lutter contre le mal, voilà notre part, pour ce qui nous concerne et nous regarde.

Plus on est lucide sur sa propre part, mieux ça aide à passer de l'illusion à la réalité de l'Eglise sainte et pécheresse.

Que nous disent les Actes qui peuvent faire balises sur nos chemins aujourd'hui ?

Ananie et Saphire :

Ce que Pierre fait :

- Pierre contrôle : en matière d'argent, nous sommes tous fragiles, certains plus que d'autres, il est vrai ! La confiance absolue ou aveugle, soi-disant parce que c'est pour la gloire de Dieu, est une illusion, un leurre, et source de bien des difficultés. L'absence de contrôle, ou en tous cas de suivi, est un manque de reconnaissance et de respect.
- Pierre a le courage de voir. Ça n'a pas dû lui faire plaisir ! Mais il ne s'est ni fermé les yeux, ni dérobé.
- Il intervient en face, et tout de suite, d'abord auprès de l'un, sans tergiverser, sans témoin, il pose des questions, il nomme le bien et le mal, ne juge pas l'homme mais ses actes.
- Il recommence avec Saphire, en vérifiant qu'elle était au courant (éviter l'injustice).
- Les jeunes gens enterrent les corps : il n'y a donc pas de sanction humiliante ou dégradante, mais le juste cours des événements.
- Le fruit pour tous est une grande crainte : la crainte de Dieu est un don de l'Esprit Saint.

Ce qu'il ne fait pas :

- Il n'en parle pas à d'autres.
- Il n'humilie pas, ne moralise pas, n'excuse pas, ne fait pas rendre l'argent, ne fait pas promettre de ne plus recommencer, ne somme pas Ananie de s'expliquer.
- Il ne se justifie ni ne commente ensuite.

Les murmures liés au favoritisme envers les veuves des Hellénistes

Ce qui est fait :

- Les douze prennent les murmures au sérieux : ils ne disent pas :
 - pfou, ils ne sont jamais contents, ceux-là !
 - ils sont jaloux,
 - qu'ils se débrouillent entre eux,
 - on n'a pas le temps,
 - il y a des choses plus importantes, la mission, quand même, c'est pas ça, quelle pitié ces dissensions !
 - ça va s'arranger,
 - on va mettre plus de nourriture, comme ça il y en aura pour tout le monde, on va distribuer des tickets, on va faire des jours pour les uns et d'autres pour les autres, pairs et impairs, on va organiser, créer une commission paritaire, etc.
- Les douze convoquent l'assemblée des disciples et leur délèguent la responsabilité de choisir parmi eux sept hommes de bonne réputation. Délégation précise, cernée. Les Douze appliquent le principe de subsidiarité et à l'intérieur d'une charge précisée, font preuve d'une grande confiance.
- Ils ne passent pas en force « *la proposition plut à tout le monde et l'on choisit* ». On, ce sont les frères.
- Ils reprennent la main, puisqu'on présente les sept choisis aux apôtres et ce sont eux qui leur imposent les mains. Articulation entre difficultés, décision, délégation, confiance, évaluation, et « sacrement ».

C'est-à-dire que chacun est à sa place et ces places sont claires : la suggestion, par la hiérarchie, qui vérifie qu'elle emporte l'adhésion, puis la mise en œuvre, par les concernés, puis « l'appel » par la hiérarchie.

On souffre beaucoup dans l'Eglise, et ça fait souffrir les relations, de places pas claires : démocratie participative, clercs qui ne parviennent pas à se situer entre tout faire ou tout déléguer, la question du contrôle, les laïcs plus clercs que les clercs et les prêtres plus laïcs que les laïcs... Chacun doit tenir sa place et aider les autres à tenir la leur. Les contrats de travail, lettres de mission et autres gagnent à être précises et claires.

Ce qui n'est pas fait :

- Ils ne négligent pas la requête et ils prennent le temps,
- Ils ne délèguent pas tout,
- Ils ne font pas tout,
- Finalement, ils ne s'en désintéressent pas du tout et ils prennent le temps d'une solution qui résout le problème. Jusqu'à la prochaine fois, sans doute !

Simon le magicien Ac 8, 9

Il essaie de monnayer ses talents auprès de Pierre et de Jean.

Ce que fait Pierre :

- Il réplique : donc, c'est tout de suite.
- Sa parole est ferme et peut même apparaître dure « périsse ton argent, et toi avec lui ».
- Il lui donne une chance « repens toi et prie le Seigneur » : correction fraternelle.
- Il ignore la requête de Simon qui prend peur « intercédez vous-même pour moi afin que rien ne m'arrive » (bien ambigu).

Les controverses

→ Manger avec les païens :

Ac 11,2-3 « Quand Pierre monta à Jérusalem, les circoncis le prirent à partie : « pourquoi, lui demandèrent-ils, es-tu entré chez des incirconcis et as-tu mangé avec eux ? » »

Ce que Pierre fait :

Ac 11,4 « Pierre alors se mit à leur exposer toute l'affaire point par point »

- Il raconte des faits : l'extase, la vision, Corneille, l'Esprit Saint qui tombe sur les incirconcis.

Ce que Pierre ne fait pas :

- Il ne se justifie pas à titre personnel, ne cherche pas à convaincre.
- Il n'interprète pas.
- Il n'en appelle pas à d'autres. Il ne crée pas un club pour le défendre.

A noter, sur le même sujet, la position de Paul dans la lettre aux Galates :

Controverse à Antioche (manger avec les païens) entre Paul et Pierre : si on parle devant d'autres, on parle aussi devant la personne concernée.

Ga 2,11-14 « mais quand Céphas vint à Antioche, je lui résistais en face parce qu'il s'était donné tort... Je dis à Céphas devant tout le monde « si toi qui es juif, tu vis comme les païens, et non à la juive, comment peux-tu contraindre les païens à judaïser ? » »

→ Conversion des païens à Antioche :

Ac 15,1 « Cependant (on vient de raconter les merveilles de Dieu) certaines gens descendus de Judée enseignaient aux frères « si vous ne vous faites pas circoncire suivant l'usage qui vient de Moïse, vous ne pouvez pas être sauvés ». Après bien de l'agitation et une discussion assez vive engagée avec eux par Paul et Barnabé, il fut décidé que Paul, Barnabé et quelques autres des leurs monteraient à Jérusalem auprès des apôtres et des anciens pour traiter ce litige »

Ce qui est décidé :

- On ne néglige pas, on ne dit pas : « Mais qu'est-ce que c'est, ces histoires, c'est du temps inutile pris à l'annonce de la Parole ! »
- On s'en réfère à Jérusalem (préserver l'unité de l'Eglise) devant une situation jugée grave.

A Jérusalem, la controverse enfle :

Ac 15,6-7 « les apôtres et les anciens se réunirent pour examiner cette question. Après une longue discussion... »

On écoute Pierre, Paul et Barnabé, Jacques, qui « juge, lui que » c'est-à-dire qu'il exprime très précisément ce qui doit être décidé pour sortir de la controverse.

Ac 15,22-23 « Alors les apôtres et les anciens, d'accord avec l'Eglise toute entière, décidèrent de choisir quelques-uns d'entre eux et de les envoyer à Antioche avec Paul et Barnabé... Ils leur remirent la lettre suivante »

Et à Antioche, on réunit l'assemblée et on lit la lettre. On se réjouit de l'encouragement qu'elle apporte.

Ce qui est fait, c'est « On écoute, on décide, on communique » : c'est le synode de l'époque.

Après chaque épisode difficile, ils continuent la prière commune, l'annonce de la parole, les conversions, les guérisons, malgré les emprisonnements et persécutions, ils s'en vont tout joyeux d'avoir été jugés dignes de subir des outrages pour le Nom de Jésus, bref, ils poursuivent leur travail d'apôtres.

Ce qu'on peut retenir,

C'est le sérieux avec lequel les questions posées sont traitées,

C'est le courage de faire face aux difficultés et d'y apporter une solution,

C'est l'absence de jugement,

C'est la parole en face, et le souci de sortir des situations bloquées (quand on s'échauffe, on décide d'en référer à Jérusalem),

C'est la place de l'assemblée,

C'est les circuits de décision : pas tout le monde (on ne fait pas un tour de table de tous, il y a un respect de la hiérarchie, on n'est pas dans la démocratie participative, mais on prend soin de la communication).

En adoptant ces balises, les conflits se règlent et les situations ne pourrissent pas, mais s'assainissent ou en tous cas n'empirent pas. On est plus heureux. On contribue à donner de l'Eglise une image meilleure, ce qui n'est pas un luxe. Et du coup, on travaille mieux à la mission de l'Eglise car on développe l'amour de l'Eglise.

III. Avec lucidité, aimer l'Eglise pour servir le Christ

a) Pourquoi aimer l'Eglise ?

Une Eglise si imparfaite, peccamineuse, blessante, scandaleuse ?

A quoi ça sert, si on aime le Christ !

Mt 16, 18 « Tu es Pierre et sur cette pierre, je bâtirai mon Eglise, et les portes de l'Hadès ne tiendront pas contre elle »

Jésus était moins regardant que nous, quand on sait le péché de Pierre.

Et le mal ne pourra rien contre l'Eglise bâtie sur le pécheur Pierre.

Paul dans Eph 5, 25 « le Christ a aimé l'Eglise, il s'est livré pour elle, afin de la sanctifier en la purifiant par le bain d'eau qu'une parole accompagne. Car il voulait se la présenter à lui-même toute resplendissante, sans tache ni ride, mais sainte et immaculée »

Comme nous ! Qui voulons nous la présenter à nous-mêmes toute resplendissante...

Il faut pour cela la sanctifier, et c'est le Christ qui le fait, et nous participons par notre amour de l'Eglise à cette sanctification.

Saint Cyprien « on ne peut avoir Dieu pour père si on n'a pas l'Eglise pour mère »

Alors, on a Dieu pour père ou pas ?

On aime l'Eglise, parce que le Christ l'a aimée et nous cherchons à l'imiter, parce qu'il en va de l'annonce de la Bonne Nouvelle, de la mission du Christ par l'Eglise dans sa dimension personnelle et communautaire.

Jn 13, 17 « A ceci tous reconnaîtront que vous êtes mes disciples, si vous avez de l'amour les uns pour les autres »

La mission passe par des hommes et des femmes en relation, ensemble : sinon, on en a une vision abstraite et désincarnée.

Ce n'est pas une question d'abord de stratégie et d'efficacité, mais une question spirituelle.

Ce n'est pas mon Eglise, ni la tienne, à la rigueur la nôtre, mais surtout c'est l'Eglise du Christ.

Et c'est pour cela que nous l'aimons.

Et c'est cet amour qui permet l'unité, la communion.

Dire « j'aime le Christ mais sans l'Eglise », ce n'est pas une attitude chrétienne, ce n'est pas une suite du Christ (tout le monde n'est pas obligé d'y travailler !!!!).

b) Comment aimer l'Eglise ?

Ça paraît abstrait, ça ne l'est pas.

Ce n'est pas une question d'affects ou de sentiments, c'est une décision, comme on décide de pardonner à son ennemi, en demandant au Christ de nous conduire au pardon.

Il faut demander au Christ d'aimer son Eglise, surtout si elle ne le mérite pas !

Avec St Thomas More, cité par le pape François dans son discours sur les maladies de la Curie, en décembre 2014 :

« Donne-moi une âme sainte, Seigneur, qui ait des yeux sur la beauté du monde et la pureté, [on pourrait dire sur la beauté de l'Eglise] afin qu'elle ne s'épouvante pas en voyant le mal mais sache redresser la situation »

Et travailler aux relations dans l'Eglise et donc à l'unité qui surmonte, sans les nier, les conflits, c'est aimer l'Eglise.

C'est un combat spirituel.

C'est consentir à son péché, le regarder, comme on regarde sa sainteté, se réjouir de celle-ci et y contribuer, souffrir de celui-ci et lutter contre à sa mesure et pour ce qui nous regarde. Là où je suis et avec ceux qui sont là !

Parce qu'il faut l'aimer pour la voir comme elle est, et la servir quand même, et croire que c'est précisément ça l'épouse du Christ, comme il faut aimer le Christ pour le voir comme il est, le connaître, et le servir.

Car si on ne l'aime pas, on part en courant, tant les dysfonctionnements sont décevants et douloureux (on se fait beaucoup souffrir et on souffre beaucoup dans l'Eglise).

Ou bien on la critique, on essaie de la transformer, on est dans le jugement, le ressentiment, le scandale silencieux, toutes choses contre-productives.

Aimer l'Eglise suivant une vision ferme de l'amour, j'ai envie de dire virile : un amour exigeant, qui élève, un amour lucide qui discerne le bien du mal, un amour douloureux, en fait, une expérience de foi.

Et c'est ainsi qu'on va essayer de vivre des relations évangéliques.

Pratiquer la correction fraternelle :

Plutôt que de se répandre auprès de tout le monde, sauf la personne concernée, parler en face, mais pas n'importe comment :

Pape François homélie du 12 septembre 2014 « Nous ne pouvons corriger une personne sans amour et sans charité. On ne peut en effet réaliser une intervention chirurgicale sans anesthésie : c'est impossible, parce que sinon, le patient meurt de douleur. Et la charité représente comme une anesthésie qui aide à recevoir le traitement et accepter la correction. Il faut donc prendre notre prochain à part, avec douceur et amour et lui parler...

Il faut parler en vérité : ne pas dire des choses qui ne sont pas vraies. Cela s'appelle de la calomnie. Ou si elles sont vraies, on s'arroge le droit de détruire la réputation de ces personnes. Les commérages blessent, ils représentent des gifles à la réputation de telle ou telle personne, ce sont des gifles portées au cœur de l'autre...

Parler avec humilité : si tu dois corriger un petit défaut chez l'autre, pense tout d'abord que tu en as personnellement de tellement plus gros...

Un signe qui peut peut-être nous aider, c'est le fait de ressentir un certain plaisir quand l'on voit quelque chose qui ne va pas et qu'on estime qu'il nous faut exercer une correction ; il faut être attentifs parce qu'alors, ça ne vient pas du Seigneur. Quand cela vient du Seigneur, il y a toujours la Croix et l'amour qui nous porte, la douceur...

Nous chrétiens, nous avons cette fâcheuse tentation : nous extraire du jeu du péché et de la grâce, comme si nous étions des anges ! Eh bien non !

Prions donc afin que le Seigneur nous aide à exercer ce service fraternel, si beau mais si douloureux, d'aider nos frères et sœurs à devenir meilleurs, et qu'il nous aide à le faire toujours avec charité, en vérité et avec humilité »

Les lettres de Paul nous donnent une multitude de pistes, simples et exigeantes à vivre :

Le jugement Rm 2, 1 « Aussi es-tu sans excuse, qui que tu sois, toi qui juges. Car en jugeant autrui, tu juges contre toi-même, puisque tu fais de même, toi qui juges... Par ton endurcissement et l'impénitence de ton cœur, tu amasses contre toi un trésor de colère au jour de la colère où se révélera le juste jugement de Dieu »

Ne pas se surestimer, n'avoir de dette envers personne sauf celle de l'amour mutuel, accueillir les faibles dans la foi sans vouloir discuter des opinions, pas de divisions, ni de vaine gloire, aimer tendrement, avoir de la considération pour les chefs et ceux qui se donnent de la peine (les curés et son évêque par exemple ! Avec les journalistes et les policiers, ne sont-ils pas les « professions » les plus critiquées) n'outrager personne, prier sans colère ni dispute.

c) Les fruits de l'amour de l'Eglise

Ce sont les mêmes que l'amour du Christ et du prochain, les fruits de l'Esprit :

Paul dans Ga 5, 22 « charité, joie, paix, longanimité, serviabilité, bonté, confiance dans les autres, douceur, maîtrise de soi »

C'est très très bon pour les relations, tout ça !

Prière du patriarche Athénagoras qui priait chaque nuit pour l'unité :

*« Il faut mener la guerre la plus dure contre soi-même.
Il faut arriver à se désarmer.
J'ai mené cette guerre pendant des années, elle a été terrible.
Mais maintenant, je suis désarmé. Je n'ai plus peur de rien, car l'amour chasse la peur.
Je suis désarmé de la volonté d'avoir raison, de me justifier en disqualifiant les autres.
Je ne suis plus sur mes gardes, jalousement crispé sur mes richesses.
J'accueille et je partage.
Je ne tiens pas particulièrement à mes idées, à mes projets.
Si l'on m'en présente de meilleurs, ou plutôt, non, pas meilleurs, mais bons,
J'accepte sans regrets. J'ai renoncé au comparatif.
Ce qui est bon, vrai, réel, est toujours pour moi le meilleur.
C'est pourquoi, je n'ai plus peur.
Quand on n'a plus rien, on n'a plus peur.
Si l'on se désarme, si l'on se dépossède, si l'on s'ouvre au Dieu-Homme
Qui fait toutes choses nouvelles, alors
Lui, efface le mauvais passé et nous rend un temps neuf où tout est Possible ».*

Et c'est précisément parce que les relations y sont à l'épreuve que le Christ nous demande d'aimer l'Eglise, sinon il n'aurait même pas besoin de nous le dire !