QUEL TYPE DE RÉFORME DEVRAIT ÊTRE MIS EN ŒUVRE DANS NOTRE FORMATION ? FAISONS REVIVRE L'ADN DE LA FORMATION DU VÉNÉRABLE JEAN BERTHIER !

Texte synthétique pour la rencontre des formateurs MSF,
Focene, Rome, 5–14 octobre 2026

P. Fransiskus Iwan Yamrewav MSF

Introduction

Le thème qui m'a été proposé est : « La réforme nécessaire de la formation dans les séminaires : qu'avons-nous aujourd'hui ? ». Un thème simple, mais qui n'est pas sans importance : le renouvellement de la formation. Pour moi, le renouvellement ne signifie pas d'abord ajouter des programmes, modifier les horaires ou créer un nouveau plan d'études. Les questions les plus importantes sont les suivantes : pourquoi notre formation a-t-elle besoin d'être renouvelée ? Qu'est-ce qui doit effectivement être renouvelé ? Et comment devons-nous le faire ?

Je chercherai à répondre à ces questions en quatre étapes. Premièrement, réexaminer les idéaux de la formation au sacerdoce et à la vie religieuse tels qu'ils sont présentés dans les documents de l'Église. Deuxièmement, observer ce qui ressort des études, des recherches et de l'expérience de l'accompagnement. Troisièmement, évaluer la distance entre l'idéal et la réalité. Quatrièmement, chercher une voie de renouvellement en relisant l'héritage formatif du Vénérable Jean Berthier (désormais abrégé VJB).

Je ne veux pas dire que notre système de formation a échoué. Beaucoup de choses fonctionnent déjà et portent leurs fruits. Cependant, les données disponibles m'amènent à me demander si ce que nous faisons est déjà suffisant pour toucher les changements les plus profonds : non seulement la capacité à exercer des fonctions, mais aussi la maturité, l'intégration, la liberté intérieure, l'intériorisation de la vocation et la capacité à se donner.

Ainsi, l'idée centrale de ce texte est assez simple : peut-être que ce que nous devons rechercher, ce ne sont pas davantage de programmes, mais plutôt la manière de faire en sorte que tous les programmes existants deviennent réellement un processus de croissance. Les quatre questions qui constituent le fil conducteur de ce texte sont les suivantes :

1. que veut l'Église ?
2. que se passe-t-il dans la réalité ?
3. où se situe l'écart ?
4. comment l'ADN formatif de VJB peut-il nous aider à construire une formation plus vivante ?

1. Première étape : la formation idéale selon l'Église

Les documents de l'Église, du Concile Vatican II jusqu'à la Ratio *Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis* (RFIS) de 2016, décrivent de manière assez cohérente la formation comme un processus de formation intégrale de la personne.[1] L'objectif n'est pas simplement de former

[1] J'ai identifié et utilisé 33 documents de l'Église, provenant aussi bien des Conciles que des Papes et des Dicastères.

des personnes qui ont terminé leurs études, respectent les règles, sont capables de faire des homélies ou d'accomplir des tâches pastorales.

Dans la vie religieuse, le renouvellement est réorienté vers l'Évangile et le charisme du fondateur. La communauté n'est pas simplement un lieu de coexistence, mais un lieu de fraternité et de témoignage. La vie de prière, la fidélité au charisme, l'ouverture aux signes des temps et l'orientation missionnaire doivent avancer ensemble.

Dans la formation sacerdotale, quatre dimensions sont constamment soulignées : humaine, spirituelle, intellectuelle et pastorale. Ces quatre dimensions ne sont pas conçues comme des domaines qui évoluent séparément. La maturité humaine constitue le fondement ; la vie spirituelle oriente toute la personne vers le Christ ; la formation intellectuelle aide à interpréter la foi et les temps que nous vivons ; et l'expérience pastorale relie le tout au service concret. La RFIS souligne également l'importance d'un processus progressif : propédeutique, discipulat, configuration au Christ et étape pastorale. La formation ne s'arrête donc pas à l'ordination, mais se poursuit durant toute la vie.

L'idéal qui se dégage est assez clair. Les religieux sont appelés à être un signe du Royaume de Dieu à travers une vie enracinée dans le Christ, les conseils évangéliques, la communauté, le charisme et la mission. Les prêtres sont appelés à être des personnes mûres, proches du peuple, enracinées dans le Christ, capables de construire des relations saines, libres du cléricalisme et prêtes à servir. Les Constitutions des MSF l'expriment directement : la formation dans la Congrégation vise à former des personnes « pleinement humaines, chrétiennes et religieuses » (C 81), afin qu'elles soient capables, avec leurs confrères, de participer à la mission de la Congrégation.

Par conséquent, le critère final n'est pas simplement l'achèvement de la formation ou l'atteinte des vœux perpétuels et de l'ordination. Ce que l'on veut voir, c'est la croissance personnelle vers la maturité et le don de soi au Christ et à la mission.

En résumé, l'idéal de l'Église se déploie dans quatre directions : être humainement et spirituellement intégré ; être pasteur ou disciple au service des autres ; continuer à apprendre ; et vivre de manière synodale et missionnaire. Dans le langage de VJB, cet idéal se traduit par « serviteurs du salut » *(servus salutis*), c'est-à-dire des missionnaires forts et de qualité, caractérisés par un style de vie saint, compétents, intelligents et infatigables.

2. Deuxième étape : que constate-t-on dans la réalité (résultats de la recherche et de l'expérience) ?

La littérature examinée dans ce texte — plus de 50 sources couvrant environ les vingt dernières années — ne contient pas beaucoup d'études mesurant directement l'efficacité des systèmes de formation. Plus de 80 % des recherches portent sur les éléments qui déterminent les résultats de la formation.

Le tableau qui en ressort est assez intéressant : les compétences académiques et la capacité à exercer certaines fonctions sont relativement plus faciles à développer que la maturité humaine, affective, relationnelle et psychosexuelle, ainsi que la capacité à intégrer la vie spirituelle à la vie quotidienne.

Par conséquent, l'évaluation psychologique n'est pas suffisante si elle est utilisée uniquement comme outil de sélection. Elle est plus utile lorsqu'elle devient le point de départ d'un accompagnement continu : évaluation, discernement, identification des besoins, formation personnalisée, suivi, intervention et réévaluation.

La littérature souligne également l'importance d'aborder des questions telles que l'épuisement professionnel *(burnout),* la solitude, la régulation émotionnelle, les relations et la capacité à vivre durablement le célibat ou la vie religieuse. Cela signifie que le succès de la formation initiale ne peut pas être évalué uniquement en fonction de ceux qui persévèrent jusqu'à la fin de cette étape.

Il existe également un changement de contexte. Les demandes proviennent de plus en plus souvent d'Asie et d'Afrique, alors que certains modèles de gestion des institutions reflètent encore une vision façonnée par le contexte occidental. La nouvelle génération apporte également avec elle des besoins et des manières différentes d'entrer en relation. Cela ne signifie pas qu'il faille répondre favorablement à toutes les demandes de la nouvelle génération, mais qu'il est nécessaire d'en comprendre le contexte.

La théorie de Luigi Maria Rulla aide à mettre en lumière des aspects qui ne sont pas toujours visibles de l'extérieur. Dans une étude longitudinale menée auprès de 267 personnes, Rulla a identifié quatre groupes selon leur disposition à la fidélité et à l'intériorisation des valeurs vocationnelles.

Au début de la formation : 6 % appartenaient à la catégorie favorable à la fidélité et à l'intériorisation ; 18 % étaient favorables mais n'ont ensuite pas poursuivi ; 62 % présentaient une disposition peu favorable ; et 14 % ont persévéré malgré une disposition peu favorable.

Après quatre années, sur les 267 personnes, il en restait environ 103. Parmi celles qui avaient persévéré, la première catégorie était passée à 13 %, la deuxième était descendue à 11 %, la troisième à 43 % et la quatrième était montée à 33 %.

Ces données mettent en évidence un changement, mais montrent également que la persévérance n'est pas synonyme d'intériorisation. Il est intéressant de constater que Rulla nous fournit des outils permettant d'interpréter les dynamiques internes : besoins, valeurs, attitudes, incohérences, maturité, relations et développement psychosexuel. Cependant, il ne propose pas un système de formation prêt à l'emploi permettant de transformer ces résultats en un processus de formation structuré.

J'ai essayé de reproduire les variables de Rulla dont j'ai pu disposer pour la période 2013–2020, avec toutes les limites liées aux sources et aux méthodes. Ces données ne doivent pas être interprétées comme une preuve que la formation actuelle est meilleure ou moins bonne que celle de l'époque de Rulla. Le contexte est différent et il ne s'agit pas d'une recherche réalisée selon le même protocole.

Au début, la composition que j'ai relevée était la suivante : 2 % appartenaient à la catégorie favorable à la fidélité et à l'intériorisation ; 22 % étaient favorables mais n'ont ensuite pas poursuivi ; 48 % présentaient une disposition peu favorable ; et 28 % ont persévéré malgré une disposition peu favorable.

Après quatre années de formation, les pourcentages sont devenus respectivement 22 %, 16 %, 15 % et 47 %.

On a constaté une augmentation assez importante du groupe favorable à la fidélité et à l'intériorisation, mais également une augmentation du groupe ayant persévéré malgré une *attitude peu favorable.*

(Les données de réplication sont celles rapportées dans le manuscrit original ; les mêmes auteurs soulignent les limites méthodologiques et la nécessité d'une recherche longitudinale.)

Les mêmes auteurs soulignent les limites méthodologiques ainsi que la nécessité d'une recherche longitudinale.

Types de personnes en formation	Au moment de l'entrée		Après quatre années de formation	
	Rulla	Yam	Rulla	Yam
Terrain fertile	6 %	2 %	13 %	22 %
Terrain pierreux	18 %	22 %	11 %	16 %
Buissons épineux	62 %	48 %	43 %	15 %
Nidification	14 %	28 %	33 %	47 %

Pour cette raison, la question qui m'intéresse davantage est la suivante : combien sont ceux qui grandissent réellement, et pas seulement combien réussissent à persévérer ? L'augmentation dans une catégorie donnée peut être due au fait que la formation aide effectivement la personne à progresser, mais elle peut aussi être due au fait que certaines personnes moins préparées abandonnent le parcours. Nous ne sommes pas encore en mesure d'en déterminer la cause.

L'expérience de l'accompagnement de plus de 500 personnes au cours de la période 2013-2025 fait apparaître de manière constante certains schémas récurrents. On observe des impulsions souvent inconscientes et relativement fortes liées au sentiment d'infériorité, à l'agressivité, à la gratification sexuelle, au besoin de prendre soin des autres, ainsi qu'à des modèles de soumission ou de recherche d'acceptation. Les données présentées dans le texte indiquent : un sentiment d'infériorité chez 80 % des prêtres et 81 % des religieux ; de l'agressivité chez respectivement 61 % et 64 % ; une tendance à prendre soin des autres chez 56 % et 59 % ; et des modèles de soumission/respect chez 74 % et 68 %. La conscience des conflits intérieurs est généralement beaucoup plus faible.

Ces chiffres ne constituent pas un jugement sur la personne. C'est précisément là que se situe le défi de la formation : un comportement apparemment correct n'indique pas nécessairement que les motivations qui le sous-tendent sont libres et mûres. Une personne peut être obéissante en raison des valeurs auxquelles elle croit, mais elle peut également l'être par peur, par désir d'être acceptée ou pour éviter les conflits. Une personne peut servir par amour, mais elle peut aussi le faire parce qu'elle a besoin de se sentir nécessaire.

Par conséquent, la question de la formation doit être légèrement modifiée : il ne s'agit pas seulement de demander « Que fait-on ? », mais aussi « Qu'est-ce qui me pousse à le faire ? »

Résultats de la recherche de 2017

La recherche menée par le Grand Séminaire de Kentungan (Yogyakarta), en collaboration avec la Faculté de psychologie de l'Université catholique Soegijapranata, sur le parcours des dix premières années de sacerdoce, fournit des éléments importants à approfondir ensemble.

La durée du sacerdoce présente une corrélation positive significative, d'intensité moyenne à relativement forte, avec la maturité intellectuelle ($r = 0,57$; $p < 0,01$), ainsi qu'une corrélation positive significative de faible intensité avec la maturité pastorale ($r = 0,36$; $p < 0,05$). En revanche, la corrélation avec la maturité humaine ($r = 0,21$; $p > 0,05$) et avec la maturité spirituelle ($r = 0,28$; $p > 0,05$) est positive mais faible ou tend à être très faible.

Ces résultats ne signifient pas qu'un prêtre ne progresse pas sur le plan humain ou spirituel. Ce qui ressort, c'est que l'augmentation des années de sacerdoce n'entraîne pas automatiquement un développement équilibré dans les quatre dimensions de la formation.

Les évaluations des fidèles et des prêtres dans cette étude fournissent également des éléments de réflexion. En ce qui concerne la maturité humaine, il convient de prêter attention à la confiance, aux relations avec les autres prêtres, à la gestion des impulsions sexuelles et à l'utilisation des moyens de communication.

Dans le domaine de la maturité spirituelle, la gestion du temps consacré à la prière et à l'exercice spirituel personnel apparaît comme l'un des principaux besoins.

La maturité intellectuelle a été évaluée comme étant la plus satisfaisante, bien que les prêtres eux-mêmes ressentent encore le besoin de lire davantage et de participer à des séminaires.

La maturité pastorale est globalement bonne, mais l'implication dans le service social et interreligieux doit encore être améliorée.

3. Troisième étape : l'écart entre l'idéal de l'Église et la réalité de la formation

C'est à partir de là que j'observe un déséquilibre évident. **La formation semble parvenir relativement plus facilement à produire des connaissances, des compétences, des comportements et des aptitudes fonctionnelles.** Le domaine le plus difficile consiste à produire la maturité, l'intégration, l'intériorisation et la transformation de la personne.

Il ne s'agit pas d'une critique visant à affirmer que la formation serait inutile. Bien au contraire : les données montrent que la formation produit des changements. Cependant, ces changements ne touchent pas toujours de manière équivalente toutes les dimensions de la personnalité.

Nous pouvons résumer brièvement les résultats de la Première étape et de la Deuxième étape :

- Idéal : transformation, intégration, intériorisation, maturité et disponibilité missionnaire.
- Aspects relativement évidents : instruction, compétences, discipline, activités et capacité à accomplir les fonctions confiées.
- Points critiques : motivation, besoins inconscients, autorégulation, relations, affectivité, dimension psycho-sexuelle et intégration entre vie spirituelle et vie humaine.

Par conséquent, la question de la réforme ne peut pas se limiter à demander : « Qu'est-ce qui ne va pas chez les personnes en formation ? »

Nous devons également nous demander : « Notre parcours de formation offre-t-il réellement suffisamment d'espace pour permettre une transformation profonde ? »

C'est ici que j'arrive à une réponse provisoire à la question : « Pourquoi est-il nécessaire de renouveler la formation ? » La raison en est que la finalité de l'Église est plus profonde que la simple capacité à exercer une fonction, alors que certains des résultats que nous mesurons sont encore plus facilement liés à la fonctionnalité.

Si elle est structurée de manière systématique, je propose une matrice comparative mettant en relation l'idéal, la réalité, l'écart et les possibilités offertes par différents mécanismes. Elle pourrait constituer un outil permettant d'analyser plus en profondeur les écarts qui se produisent et de déterminer comment nous pouvons perfectionner notre système de formation déjà existant.

Dimension	Idéal	Réalité observée	Écart	Mécanismes / explications possibles
Intellectuelle	Est capable de penser de manière critique, de comprendre la philosophie et la théologie et d'interpréter les signes des temps.	C'est le développement le plus évident ; corrélation avec la durée du sacerdoce r = 0,57.	Relativement faible ; toutefois, la compétence ne garantit pas automatiquement la transformation.	La formation formelle est plus structurée et plus facilement mesurable.
Pastorale	Pasteur, à l'écoute, témoin du Christ, proche du peuple et des personnes marginalisées.	On observe une tendance à progresser, mais certaines insuffisances subsistent dans les services sociaux et interreligieux.	Les compétences pastorales ne découlent pas toujours de la maturité personnelle.	Expérience du ministère pastoral, mais pas toujours accompagnée d'une réflexion approfondie.
Motivation	Servir avec amour, liberté et dévouement.	Un comportement positif peut cacher certains besoins : se sentir accepté, se sentir nécessaire, se sentir apprécié.	Un comportement correct ne garantit pas en lui-même une motivation mûre.	Besoins psychologiques, incohérences, dynamiques préconscientes/subconscientes.

Intériorisation	Les valeurs évangéliques deviennent une partie de soi et de sa propre identité.	Tous ceux qui restent ne manifestent pas nécessairement une véritable intériorisation ; le phénomène de « nidification » a augmenté.	Persévérance ≠ intériorisation.	Les valeurs conscientes ne sont pas encore intégrées aux désirs les plus profonds.
Intégration	Les quatre dimensions se développent ensemble en vue d'une configuration au Christ.	Les dimensions humaine et spirituelle sont restées en retrait par rapport aux dimensions intellectuelle et pastorale.	La formation n'est pas encore équilibrée.	Les formations tendent à être plus solides dans les aspects qui peuvent être enseignés et mesurés.
Continue	Formation tout au long de la vie, y compris après les vœux ou l'ordination.	Les problèmes de maturité continuent de se manifester dans la vie, même après la formation initiale.	La formation initiale ne garantit pas la continuité.	Manque de suivi, d'accompagnement continu et de soutien relationnel.
Objectif final	Une personnalité pleinement humaine, chrétienne et religieuse.	Certaines personnes fonctionnent bien, mais ne sont pas encore profondément transformées.	Fonctionnel ≠ transformation.	Écart entre le soi réel et le soi idéal ; dynamiques internes encore inexplorées.

4. Quatrième étape : l'ADN formatif du Vénérable Jean Berthier

Après avoir examiné l'idéal et la réalité, la question suivante est : comment combler cet écart et que pouvons-nous utiliser pour renouveler la formation MSF ? Je reviens au Vénérable Jean Berthier (VJB), non pas pour chercher un ancien système à copier à la lettre.

Dans la recherche que j'ai menée, je n'ai trouvé aucune source présentant explicitement le système de formation du VJB à Grave sous une forme complète et moderne : étapes, compétences, méthodes, indicateurs, outils d'évaluation et mécanismes. Par conséquent, je ne veux pas affirmer qu'il existe un « système VJB » prêt à être reproduit. Ce qui est le plus susceptible d'avoir été transmis est plutôt un ADN formatif. Ses traces sont dispersées dans les écrits et la pratique de Berthier concernant la vocation, la vie religieuse, le sacerdoce, la Sainte

Famille, Notre-Dame de La Salette, l'éducation, la vocation différée, la communauté, les jeunes, la famille et la mission.[2]

À partir d'une analyse croisée de ces sources, j'ai identifié un parcours assez cohérent : la vocation plonge ses racines dans le Christ ; le Christ guide la formation de la personne ; la personne grandit dans la communauté ; la communauté envoie en mission ; l'expérience missionnaire est relue dans le discernement ; et l'ensemble du processus se déroule dans l'horizon de la Sainte Famille et de Notre-Dame de La Salette, de la conversion, du service, du travail et de la fidélité à Dieu.

Pour moi, c'est précisément là que réside l'« ADN formatif » du VJB. Le terme « ADN » n'est pas utilisé par le VJB. Il s'agit d'une catégorie analytique que j'utilise pour synthétiser les éléments qui donnent à la formation son caractère proprement VJB–MSF.

Les sept éléments que j'ai formulés sont :

- Christocentrique : le Christ est le centre et le point de référence.
- Vocationnelle : la formation part de la vocation, et pas seulement du désir de devenir prêtre ou religieux.
- Intégrale : toute la personne est formée et intégrée.
- Communautaire : la personne grandit à travers les relations et la vie communautaire.
- Missionnaire : la formation est orientée vers la mission.
- Dynamique : la formation est un processus de croissance, de conversion, de discernement et de renouvellement.
- Contextuelle : les modalités de formation tiennent compte de la personne, de l'Église, de la culture, de la société et de la réalité missionnaire.

Avec cette formulation, la fidélité au VJB ne signifie pas répéter les formes du passé. La fidélité consiste à préserver la logique et l'ADN qui donnent à cette forme son caractère propre au VJB.

Du DNA à la structure de la formation

Si l'ADN reste seulement une idée, il n'est pas d'une grande utilité. C'est pourquoi l'ADN doit être traduit en une structure réalisable et concrète.

J'imagine six éléments dans la matrice formative : Dieu, la personne, la communauté, le charisme, la mission et le contexte.

- Dieu garantit l'orientation transcendante.
- La personne empêche que la formation se transforme en un système institutionnel qui ne s'occupe que de lui-même.
- La communauté préserve la dimension relationnelle.
- Le charisme préserve l'identité MSF.
- La mission empêche que la formation se replie sur elle-même.
- Le contexte garantit que la formation reste en contact avec la vie réelle.

De cette matrice découlent certains principes : centrée sur la personne, christocentrique, intégrale, relationnelle, fondée sur le discernement, responsable, missionnaire et adaptative.

---

2 J'ai utilisé 15 sources, parmi lesquelles les écrits du VJB, les documents des MSF et ceux de l'Église.

Les dimensions de la formation doivent également être considérées comme un tout. Les dimensions humaine, spirituelle, intellectuelle-culturelle, communautaire et apostolique-missionnaire ne doivent pas devenir cinq programmes qui se déroulent simplement en parallèle.

- L'aspect humain sans spiritualité peut devenir un simple développement personnel.
- La spiritualité sans maturité humaine peut devenir une religiosité seulement apparente.
- L'intellectualité sans mission devient abstraite.
- La communauté sans intériorité devient conformisme.
- La mission sans intégration devient activisme.

Il est donc plus juste d'imaginer le processus comme une spirale :
Rencontre → Discernement → Intégration → Transformation → Mission → Expérience → Réflexion → Discernement renouvelé → Transformation plus profonde.
Les expériences concrètes revêtent une grande importance. Les conflits, les échecs, la solitude, les responsabilités, l'exercice du pouvoir, l'argent, la popularité, les exigences pastorales et les changements de contexte ne sont pas des obstacles qu'il faudrait éliminer de la formation. Tout cela peut au contraire devenir une matière permettant de comprendre ce qui a déjà été intégré et ce qui doit encore être façonné.
L'objectif final n'est pas un programme achevé, mais une personne formée.
Je le résume en sept caractéristiques :

1. Enracinée dans le Christ ;
2. Consciente de sa vocation ;
3. Intégrée ;
4. Relationnelle ;
5. Capable de discernement ;
6. Missionnaire ;
7. Toujours ouverte à la formation.

Par conséquent, la formation initiale n'est pas un point d'arrivée. Elle devrait préparer une personne à continuer à grandir même après la conclusion de la structure formelle de formation.

Cela modifie également le rôle du formateur. Le formateur continue à veiller au respect des règles et des structures, mais il ne se limite plus à être un simple superviseur du programme. Il doit devenir un accompagnateur dans la croissance, un éducateur, un témoin, un compagnon dans le discernement et un gardien de la culture de la formation.

D'un programme à une culture de la formation

Un programme peut sembler excellent sur le papier et pourtant n'entraîner aucun changement. Le calendrier peut être bien structuré, les activités complètes, les formateurs compétents, les évaluations régulières, mais la vie quotidienne peut raconter une histoire différente.
La formation se réalise en réalité dans les petites choses : dans la manière dont la communauté s'adresse à ceux qui ont des opinions différentes ; dans la manière dont les supérieurs exercent leur autorité ; dans la manière dont les corrections sont données ; dans la manière dont les

personnes en formation accueillent les critiques ; dans la manière dont les conflits sont résolus ; dans la manière dont les membres les plus faibles sont traités ; dans la manière dont l'argent et les ressources sont utilisés ; dans le respect des limites relationnelles ; et dans le fait que les personnes se sentent suffisamment en sécurité pour reconnaître leurs erreurs et demander de l'aide.
C'est pourquoi la communauté n'est pas seulement le lieu où se déroule la formation. La communauté elle-même est un acteur de la formation.
Il en va de même pour l'évaluation. Nous devons passer d'indicateurs facilement observables à des questions portant sur le changement intérieur. Voici quelques transformations que je considère comme importantes :

- **obéissance → conviction intériorisée**
- **performance → maturité**
- **activité → transformation**
- **connaissance → sagesse**
- **comportement extérieur → intégration intérieure**
- **soumission → liberté responsable**
- **participation → conscience d'avoir une vocation**

L'évaluation doit également se demander si une personne devient plus libre et plus responsable, capable d'aimer sans dominer, d'accepter les critiques sans se mettre constamment sur la défensive, d'affronter les conflits, de reconnaître ses propres faiblesses, de demander de l'aide et d'interpréter les expériences de la vie à la lumière de la foi et de la vocation.
Il y a un autre aspect que je considère comme important pour les MSF : distinguer l'ADN des formes historiques. Si toutes les formes du passé sont considérées comme faisant partie de l'essence du charisme, nous risquons de devenir rigides. À l'inverse, si toutes les formes peuvent changer sans limites, l'identité risque de se perdre.
C'est pourquoi j'utilise deux termes simples : fidélité charismatique et créativité contextuelle. La fidélité préserve ce que nous sommes. La créativité cherche des formes qui permettent au charisme de vivre dans le contexte actuel. Le discernement en est le pont. Notre tâche n'est pas seulement de préserver l'héritage, mais de l'accueillir, le discerner, le traduire et ensuite le faire revivre.
Ainsi, la structure qui incarne l'ADN formatif du VJB peut être synthétisée comme suit :
Christ → Appel → ADN formatif → Matrice formative → Principe formatif → Dimension formative → Processus formatif → Personne formée → Mission → Contexte → Évaluation → Formation renouvelée → Retour au Christ et au charisme.

5. Recommandation : Modèle de système de formation intégrée

À la lumière de toutes les considérations présentées, je propose un projet qui ne prétend pas être un système définitif. Il s'agit plutôt d'un cadre de référence qui peut être expérimenté et développé, fruit de la synthèse de toutes les discussions présentées ci-dessus.

Les principaux éléments que j'ai retenus sont les suivants :

Théorie	Question principale	Fonctions
Église	Quel type de personnalité faut-il former ? Une personnalité qui	Telos

	ressemble toujours davantage à celle du Christ.	
ADN formatif du VJB	Quel type de formation est en accord avec le charisme des MSF ?	Identité et structure
Théorie de Rulla	Qu'est-ce qui fait obstacle à l'intériorisation et à la liberté ?	Diagnostic approfondi / cartographie de la profondeur
Psychologie positive	Quelles forces peuvent favoriser la croissance ?	Force et croissance
Théorie de l'autodétermination	Comment une valeur devient-elle une appropriation personnelle ?	Intériorisation
Théorie de l'attachement	Comment les relations contribuent-elles à la maturité ?	Maturité relationnelle
Pratique réflexive	Comment l'expérience devient-elle une occasion d'apprendre ?	Mécanisme expérientiel
Approche développementale	Comment les besoins en formation évoluent-ils selon les différentes étapes ?	Personnalisation
Culture de la sauvegarde / protection	Comment garantir que l'exercice du pouvoir et les relations restent sains ?	Paramètres éthiques
Évaluation et discernement	La personne s'est-elle réellement transformée ?	Preuves et responsabilité
Formation continue	Comment garantir qu'une personnalité déjà formée continue à se transformer de manière toujours plus accomplie ?	Garantie

Par conséquent, l'évaluation ne se limite plus à la sélection. Le parcours devient :
évaluation → discernement → diagnostic formatif → formation personnelle → intervention → suivi → réévaluation → intégration → formation permanente.
Chaque personne en formation devrait idéalement disposer d'un profil et d'un plan de formation individuel tenant compte de ses forces, de ses vulnérabilités, de ses besoins, de ses motivations, de son niveau de développement, de ses modèles relationnels, de son identité vocationnelle et de ses priorités de formation.
J'ai également identifié cinq grands changements :

- du programme à la personne ;
- de la sélection au développement ;
- du comportement à la motivation ;
- de la compétence à l'intégration ;
- de la simple survie à la transformation.

La grande formule que nous pouvons maintenant proposer est :
Christ → Appel → Personne → Monde intérieur → Force → Développement → Communauté → Mission → Expérience → Discernement → Intégration → Transformation → Servus salutis
Dans cette perspective, la question du formateur change : il ne s'agit plus seulement de demander « Notre système fonctionne-t-il ? », mais plutôt : « Ce système aide-t-il la personne concrète à grandir ? »

En allant encore plus en profondeur :
« La personne que nous formons devient-elle toujours plus mûre, libre, intégrée, enracinée dans le Christ, vit-elle la spiritualité de la Sainte Famille et le message de conversion de La Salette, développe-t-elle le charisme de la Congrégation, assume-t-elle sa propre vocation, est-elle capable d'aimer de manière mûre et est-elle prête à être envoyée en mission ? »
Si la réponse n'est pas encore suffisamment convaincante, ce ne sont pas seulement les personnes en formation qui doivent être examinées. Notre structure et notre culture de formation doivent également être examinées.

6. Un exemple d'application

Ce projet n'est utile que s'il est mis en pratique. Voici ma proposition.
1. Questions et progression à chaque étape
Chaque étape de la formation comporte une question clé qui aide la personne en formation à identifier la direction de son propre parcours de croissance. Cette question indique en même temps le mouvement de développement (developmental movement) attendu à cette étape.

Étape de formation	Question principale	Mouvement de développement
Propédeutique	Qui suis-je ?	Conscience de soi
Discipulat / Postulat	Comment est-ce que je vis avec les autres ?	Relations
Configuration	Quel type de personne suis-je dans le Christ ?	Intégration
Synthèse / Pastorale	Suis-je capable de vivre tout cela dans la réalité ?	Épreuve dans la vie réelle
Ordination / Profession	Suis-je prêt à m'offrir moi-même ?	Appropriation et intériorisation personnelle
Formation continue	Puis-je continuer à grandir et devenir une personne toujours plus mûre ?	Transformation

Ainsi, le développement de la formation progresse par étapes successives : de la conscience de soi aux relations, des relations à l'intégration, de l'intégration à la vérification dans la réalité, de l'expérience personnelle à la transformation continue.

2. Priorités de formation à chaque étape

Tous les domaines de la formation ne doivent pas avoir le même poids à chaque étape. Chaque étape présente des priorités spécifiques de développement. Cela ne signifie pas que les autres domaines cessent de se développer. Tous les domaines continuent d'évoluer parallèlement, mais à chaque étape, certains domaines exigent une attention plus grande, en fonction des besoins de développement des personnes en formation.
Propédeutique : Humaine + Affective + Vocationnelle.
L'objectif principal est de se connaître soi-même, de construire les bases de la maturité humaine et affective, ainsi que de commencer à identifier et à mettre à l'épreuve les motivations de la vocation.
Discipulat/Postulat : Affective + Relationnelle + Intériorisation.

L'attention se déplace vers la capacité à gérer la vie affective, à vivre avec les autres, à construire la fraternité et à commencer à vivre les valeurs de la formation comme quelque chose qui vient de l'intérieur de soi.
Configuration : Vocationnelle + Spirituelle + Psychosexuelle + Intériorisation.
À cette étape, les personnes en formation intègrent toujours davantage la vocation, la vie spirituelle, la maturité psychosexuelle et les valeurs reçues dans leur propre vie personnelle.
Synthèse/Pastorale : Missionnaire + Relationnelle + Résilience + Intégration.
Ce qui est d'abord mis à l'épreuve, c'est la capacité à traduire dans la réalité ce qui a été formé dans le contexte du ministère, des relations pastorales, des exigences de la mission et des situations de forte pression.
Ordination / Profession : Transformation + Appropriation personnelle + Don de soi + Capacité à continuer à se laisser façonner.
À cette étape, on attend des personnes en formation qu'elles ne se limitent plus à satisfaire les exigences extérieures, mais qu'elles fassent leur propre choix et vivent profondément leur vocation comme un choix de vie. L'attention porte sur la capacité à se donner librement et de manière responsable, tout en restant ouvertes à se laisser façonner tout au long de la vie.

Formation continue : Renouvellement + Intégration + Mission + Capacité à continuer à se laisser façonner.

La formation ne s'achève pas après les vœux perpétuels ou l'ordination. Le chemin de croissance se poursuit à travers le renouvellement personnel, l'intégration des expériences de vie et de service, le renouvellement de l'engagement missionnaire et l'ouverture à continuer à apprendre et à changer.

3. Matrice principale du développement de la formation

La matrice suivante montre comment chaque domaine se développe d'une étape à l'autre. Ce développement n'est pas compris comme un changement qui se produit automatiquement, mais comme un chemin de maturité qui doit être construit, observé, vérifié et accompagné.

Domaine de la formation	Propédeutique	Discipulat / Postulat	Configuration	Synthèse / Pastorale	Ordination / Profession	Formation continue
Humanité	Conscience de soi	Responsabilité	Autonomie mûre	Stabilité sous pression	Autogestion mûre	Croissance constante
Affectivité	Conscience	Maîtrise de soi	Amour mûr	Éprouvée dans des conditions réelles	Stabilité	Approfondissement
Relationnel	Relations fondamentales	Fraternité	Maturité dans la gestion des conflits	Relations pastorales	Leadership collaboratif	Accompagnement / mentorat
Psychosexualité	Conscience	Limites saines	Intégration	Éprouvée dans le service	Maturité constante dans le célibat	Vigilance tout au long de la vie
Vocation	Discernement	Exploration	Appropriation de la vocation	Mise à l'épreuve à	Engagement mûr	Renouvellement de l'appel

				travers la mission		
Intériorisation	Commencement	Intériorisation	Approfondissement	Éprouvée sans supervision	Motivation interne stable	Conversion tout au long de la vie
Spiritualité	Prière personnelle	Intégration de la vie de prière	Une vie centrée sur le Christ	Intégration entre prière et mission	Don de soi spirituel	Approfondissement
Missionnaire	Conscience	Service	Identité pastorale	Mission sous pression	Abandon à Dieu	Renouvellement de l'esprit missionnaire
Résilience	Capacité à affronter les problèmes fondamentaux	Tolérance à la frustration	Persévérance	Résilience éprouvée sous pression	Service continu	Résilience adaptative
Capacité à se transformer continuellement	Ouverture	Accepter le feedback	Réflexion	Apprendre de l'expérience	Croissance autodirigée	Formation continue

4. Logique du développement global

Si l'on considère l'ensemble de la matrice comme un tout, l'évolution de la formation montre un parcours toujours plus approfondi.

Dans la *phase propédeutique*, l'attention est principalement portée sur la conscience : connaître qui l'on est, comment on agit, ce qui se passe dans sa vie affective et comment on comprend sa propre vocation.

Dans la *phase de discipulat/postulat*, cette conscience commence à s'inscrire dans les relations. Les personnes en formation apprennent à vivre avec les autres, à construire la fraternité, à accepter les limites, à gérer les frustrations et commencent à intérioriser les valeurs de la vie qu'elles ont choisie.

Dans la *phase de configuration*, ces différentes expériences sont orientées vers l'intégration. Les personnes en formation deviennent de plus en plus capables d'unir la vocation, la vie spirituelle, la vie affective, la maturité psychosexuelle, les relations et l'identité pastorale dans un style de vie unique et plus complet.

Dans la *phase de synthèse / pastorale*, cette intégration ne doit pas se limiter au domaine de la formation. Elle doit être mise à l'épreuve dans la réalité : dans le ministère, les relations pastorales, les exigences de la mission, les conflits, les pressions et les situations dans lesquelles les personnes en formation ne bénéficient pas toujours d'une supervision ou d'un soutien direct.

Dans la *phase de l'ordination / profession*, ce qui apparaît en premier lieu, ce sont l'engagement personnel et l'abandon à Dieu. On attend des personnes en formation qu'elles soient capables de vivre leur vocation non pas tant en raison d'exigences extérieures, mais parce qu'elles l'ont accueillie comme un choix de vie qu'elles assument personnellement et sincèrement.

Enfin, dans la *phase de formation continue*, le développement ne s'arrête pas à l'atteinte d'un certain niveau. La vie devient un espace permettant de continuer à grandir, de renouveler sa

vocation, d'apprendre de l'expérience, de réintégrer les expériences vécues et de s'ouvrir au processus de formation qui dure toute la vie.
Ainsi, la formation ne doit pas être comprise principalement comme un processus consistant à achever une série d'étapes, mais comme un processus de développement humain et de maturation vocationnelle qui se déploie à travers les étapes suivantes :

Conscience → relation → intégration → mise à l'épreuve → appropriation → transformation.

Conclusion

Je ne suis pas arrivé à la conclusion que nous avons besoin de davantage d'activités. Au contraire, je suis de plus en plus convaincu que nous devons considérer la formation comme un système interconnecté. Les programmes restent importants, mais ils doivent devenir un processus. Le processus doit générer des expériences. Les expériences doivent être interprétées à travers le discernement. Le discernement doit conduire à l'intégration. L'intégration doit se manifester dans la transformation. Et la transformation, enfin, doit conduire à la mission.
L'héritage de VJB n'est pas un ancien système que nous devons copier. Ce qui a le plus de valeur, c'est sa logique formative : le Christ, la vocation, la personne, la communauté, la mission et l'ouverture au contexte. C'est ce que j'appelle l'ADN formatif. Par conséquent, la question la plus importante n'est pas de savoir si notre formation actuelle est exactement comme à l'époque de VJB. La question est : notre formation aujourd'hui est-elle encore véritablement vivante dans l'esprit qu'il nous a laissé en héritage ?
Si nous prenons cette question au sérieux, la réforme ne commence pas par le remplacement de tout ce qui existe. La réforme commence par le courage de voir ce qui produit réellement de la croissance, ce qui n'a pas encore atteint les profondeurs de la personne, ce qui doit être retrouvé et ce que nous devons faire d'une manière nouvelle.
Peut-être est-ce là notre tâche en tant que formateurs : ne pas façonner les personnes selon un modèle préétabli, mais accompagner la personne concrète afin qu'elle soit toujours plus libre de répondre à la grâce de l'appel de Dieu, toujours plus intégrée dans le Christ, toujours plus capable de vivre comme frère et toujours plus prête à donner sa vie à la mission.
Nous sommes finalement arrivés à la conclusion de cet écrit, intitulé « La nécessaire réforme de la formation dans les séminaires : qu'avons-nous aujourd'hui ? ».

La réponse consiste en quelques changements de perspective centrés sur les points suivants :

1. Il est fondamental que les formateurs obtiennent une « certification ».
2. Le programme devient un processus. Ce n'est pas le nombre d'activités qui compte, mais ce qui change à travers elles.
3. Le programme didactique est au service du développement personnel.
4. L'évaluation devient un outil de développement, et non seulement de sélection. L'évaluation ne sert pas uniquement à identifier ceux qui sont aptes à accéder à une étape, mais aussi à comprendre comment une personne peut grandir.
5. Du comportement à la motivation. Ne pas s'arrêter à la question : « Que fait-il ? », mais demander : « Pourquoi le fait-il ? ».
6. Des compétences à l'intégration. Les capacités doivent devenir une partie intégrante de la personne.

7. De la persévérance à la transformation. Persévérer n'est pas automatiquement la preuve qu'une personne est en train de grandir.
8. La formation initiale prépare la personne à la formation continue et à une formation qui se poursuit tout au long de la vie.