

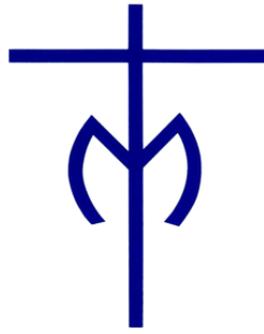
CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DE L'ADMINISTRATION MARIANISTE



***SOCIÉTÉ DE MARIE
(MARIANISTES)***



2 octobre 2013



PRESENTATION

Ces dernières décades, nous avons entrepris dans la Société de Marie une réflexion sur les caractéristiques de propres à la SM et sur la façon «Marianiste» de conduire sa mission. Cet effort a été entrepris comme une réponse à notre souci de transmettre notre identité et notre charisme dans le futur. Nous ne devons pas oublier que si nous perdons cette identité, nous perdrons par ce fait notre raison d'être pour l'Eglise et pour le monde.

Dans le passé cette transmission a été accomplie par une sorte d'«osmose» d'un religieux à un autre et d'une génération de religieux à d'autres. Ces dernières années en raison de la composition du personnel de la SM et de la distribution de ce dernier (diminution du nombre de religieux dans les unités traditionnelles, et croissance dans de nouvelles cultures et pays) d'une part et du nombre croissant des laïcs marianistes participant à notre mission en assumant des responsabilités, d'autre part, cette transmission «osmotique» s'est affaiblie considérablement. Nous avons donc besoin de faire recours à d'autres ressources: documents, rencontres, formations et séminaires....

A la lumière de cette observation et dans le même objectif, ce présent document approuvé par le Conseil Général présente les fondements sur lesquels reposent le mode propre à la SM d'administrer ainsi que ses traits caractéristiques. Le document utilise le terme «administration» dans le sens large. En ce sens il ne se limite pas au domaine économique et financier, mais va bien au-delà en embrassant les sources humaines et matérielles avec lesquelles la SM vit et assume sa mission. C'est donc un document compréhensif qui rejoint notre intention de participer à la formation de ceux qui exercent une responsabilité dans ce domaine, qu'ils soient religieux ou laïcs.

Que St Joseph sous la protection duquel la Société de Marie, a toujours placé avec confiance son administration selon la tradition initiée par notre fondateur, nous accompagne et nous aide à rester toujours fidèles à ce que le Seigneur attend de nous pour la bien de son Royaume.

Manuel J. Cortés, SM
Superior Général

Dieu a le pouvoir de vous combler de toutes sortes de grâces, pour que, disposant toujours et en tout du nécessaire, vous ayez encore du superflu pour toute oeuvre bonne (2Cor 9,8).

La divine providence ne nous a pas abandonnés...nous vivons au jour le jour, sans doute pour que nous puissions mettre toute notre confiance en Dieu.(Chaminade, October 1837)



Remerciements

Comme l'on doit s'attendre, le projet de réalisation de *Les Principale Caractéristiques*, est une aventure de coopérations. Nous devons reconnaissance au Dr. Steve Niehielsel pour les enquêtes initiales et la publication, de *Caractéristiques de l'Administration Marianistes*. Merci à toi, Steve.

Nous voulons remercier tous ceux qui en relations avec Dr. Neiheisel ont travaillé et nous ont procuré des réactions et suggestions.

Nous étendons nos remerciements et nos appréciations au Dr. Mary Lynne Gasaway-Hill, au Frère Michael McAward, sm pour son aide dans l'édition et la mise en forme ainsi que nos traducteurs P. Bernard Vial, sm (Anglais-Français), P. Pablo Rambaud, sm et P. Lorenzo Amigo (Anglais-Espagnole).

Edward A Violett, SM
Assistant General pour le Temporel

Introduction

L'idée d'organiser en un tout les éléments principaux de l'administration marianiste a germé au cours des débats du 33^{ème} Chapitre Général de la Société de Marie (SM) en 2006 . Entre autres décisions, le Chapitre a approuvé et publié le "*Directoire général des Finances pour l'usage et l'administration des biens dans la Société de Marie (Marianistes)*"; dans la foulée, il a appelé la Société à mieux connaître et à mieux vivre son charisme.

Depuis vingt-cinq ans environ, un travail significatif a été réalisé pour mettre à jour les principes qui articulent aujourd'hui la spiritualité marianiste et les méthodes éducatives et pédagogiques des Marianistes, afin de les rendre plus accessibles. Ces travaux ont joué un rôle crucial pour l'approfondissement et la compréhension du charisme et sa mise en œuvre à travers toute la Société de Marie.

Pourtant, au cours de la même période, à l'exception du *Directoire général des Finances*, on a peu développé les principes de l'Administration marianiste, en particulier la relation de cette administration avec le Troisième Office - l'Office du Temporel. Pour favoriser ce développement, on a ouvert une démarche d'études et de discussions pour rassembler les éléments qui caractérisent l'Administration marianiste.

Steve Neiheisel, professeur titulaire d'un doctorat en Sciences politiques, spécialisé dans les questions d'administration et de gouvernement, a été sollicité pour mener une recherche préliminaire. Il a commencé sa recherche sur ce qui caractérise l'Administration marianiste fin 2007. Le résultat de son enquête, *Caractéristiques de l'Administration marianiste*¹, a été publié en juin 2009. Le document a été distribué aux Administrations des Unités pour qu'elles en discutent et présentent leurs remarques. Il a été discuté également au Conseil général et au Comité du Temporel de la Société. Il a été utilisé dans les sessions de travail offertes aux gestionnaires des écoles et des universités, ainsi qu'aux ateliers de formation aux responsabilités organisés pour les frères de la Province des Etats Unis.

Les "Caractéristiques principales de l'Administration marianiste" présentées ci-dessous incorporent le travail original du docteur Neiheisel et les remarques issues des discussions qui ont suivi. L'intention était de développer les éléments spécialement associés au Troisième Office; en fait, l'ensemble représenté par l'Administration marianiste est un système complexe qui concerne toute une série de participants. Par suite, les caractéristiques formulées dans cette synthèse sont naturellement applicables bien au-delà du Troisième Office.

Le but de cette synthèse est quadruple: elle se veut une formulation de base pour aider à former et informer les administrateurs des Communautés, des Unités et des organismes marianistes; elle constitue un élément d'approfondissement et de maintien de l'identité des institutions marianistes; elle doit servir de base pour l'exécution et l'évaluation de nos politiques et de nos réalisations institutionnelles; elle servira de point de départ pour des études et des développements ultérieurs.

Les *Caractéristiques Principales* auront naturellement une résonance dans les autres branches de la Famille marianiste, du fait que nous partageons le même charisme; mais elles ont été élaborées à partir de la tradition, de l'expérience et des documents de la Société de Marie. Elles visent donc directement la Société de Marie et les organismes qui lui sont liés.

Les caractéristiques principales de l'Administration marianiste ont été approuvées par le Conseil général du 22 septembre 2013.

¹ On peut trouver ce travail à www.marianist.org, section documents

Origine et contexte

Les Caractéristiques Principales telles que développées ici, ou dans le travail du docteur Neiheisel, sont une synthèse. Une synthèse non comprise au sens scientifique de deux ou plusieurs composants qu'on rassemble pour former quelque chose de différent de l'état original. Mais, plutôt une synthèse qui rassemble des "éléments" pour permettre de les voir comme "un tout"; de les saisir avec assez de clarté pour comprendre qu'il y a toujours quelque chose de plus à découvrir dans les "éléments". Pour parvenir à une pleine compréhension des *Caractéristiques principales* dans une synthèse de ce genre, il importe de comprendre leur origine et quelques contextes clés qui affectent et informent leur application.

Tout d'abord et avant tout, les *Caractéristiques Principales* sont enracinées dans une dynamique catholique et dans l'héritage religieux marianiste, un héritage à découvrir non seulement dans les écrits, mais encore dans le vécu de l'expérience. À leur cœur on trouve Jésus et son Évangile. Elles sont enracinées dans une anthropologie chrétienne catholique qui cherche à comprendre la relation entre Dieu et l'humanité, les relations à l'intérieur du peuple de Dieu, et les relations entre les hommes et la création.

Elles découlent immédiatement du charisme marianiste, sous la forme que lui a d'abord donnée Guillaume Joseph Chaminade² et ses compagnons au début du dix-neuvième siècle. Les principes du charisme peuvent être trouvés sous forme écrite dans les lettres et les écrits du P. Chaminade, de ses associés et ses disciples. On les trouve aussi dans les Constitutions et les documents de la Famille marianiste - communautés laïques et congrégations religieuses: Filles de Marie Immaculée (FMI) et Société de Marie (SM). On peut encore les découvrir dans l'expérience vécue de ceux qui se déclarent marianistes. Cette expérience est parfois présente sous une forme écrite et d'autres fois à travers une tradition orale.

L'expérience et la recherche universitaire nous apprennent que la culture modèle la mise en œuvre des pratiques administratives³; il en est de même pour les *Caractéristiques principales*. Elles sont actualisées dans des temps et des lieux spécifiques, modelées par les normes culturelles où elles s'exercent. On doit s'attendre à des variétés de réalisations dans l'ensemble du monde marianiste, mais non à des différences de l'essence de ces caractéristiques. En plusieurs cultures par exemple, la norme habituelle de prise de décision est largement réservée au responsable. L'administrateur marianiste qui se trouve dans ce cas de figure devrait comprendre cette norme, mais il devrait aussi recourir à la *caractéristique principale de consultation* et agir selon elle pour prendre les décisions majeures.

Le champ opérationnel de gestion et d'administration est aussi régulé par le droit de chaque pays. Naturellement, les exigences légales de chaque pays vont affecter, à divers degrés, la mise en œuvre des *Caractéristiques Principales*. Cependant, les lois n'établissent généralement que des standards minimum, qui laissent aux gestionnaires et aux administrateurs la liberté de régler leurs pratiques sur des critères plus élevés, et trouver ainsi moyen de tenir compte des *Caractéristiques principales*.

² Guillaume Joseph Chaminade (1761-1850), était un prêtre du diocèse de Bordeaux, France. Il fonda les Congrégations mariales (communautés laïques) et la Société de Marie. Avec Adèle de Trenquelléon, il fonda les Filles de Marie Immaculée (FMI). Aujourd'hui, la Famille marianiste comprend les Communautés laïques marianistes, les Filles de Marie Immaculée, la Société de Marie et l'Alliance mariale. Le P. Chaminade a été béatifié par le Pape Jean Paul II le 3 septembre 2000.

³ Cf. Geert Hofstede (1980, 2001), *Cultures Consequences*, Sage Publications, Thousand Oaks.

Deux autres contextes sont encore à considérer comme cadre de référence des *Caractéristiques principales*: les progrès réalisés dans les sciences de la gestion et de l'administration, et la Doctrine sociale de l'Eglise. Voici quelques notes sur ces deux contextes et leur apport aux *Caractéristiques principales*.

Les sciences de la gestion et de l'administration ⁴

Depuis le début de la révolution industrielle, on a beaucoup étudié et écrit sur les personnes, les manières de faire et les organisations qui mobilisent des ressources humaines et matérielles pour la production. Sur le dernier siècle et demi, on peut délimiter sur cette question quatre mouvements significatifs. Ces mouvements, esquissés ici comme des entités séparées, le sont moins dans la pratique.

Le premier de ces mouvements est ordinairement associé aux humanistes de la théorie moderne de gestion (par ex Henri Fayol, Frederik Taylor)⁵. Ils avaient généralement une vue mécanique des organisations et des moyens de production. Ils les présentaient essentiellement sous forme d'ingénierie, de planification stratégique, de pratique militaire. Dans cette perspective, l'administration est caractérisée par un commandement centralisé et un contrôle des fonctions qui assurent une mécanique parfaitement ajustée du système et de son fonctionnement. Les organisations sont vues comme des systèmes bureaucratiques avec des structures hiérarchiques et des régulations clairement définies. Dans cette perspective, l'efficacité productrice est en grande partie attribuée à la capacité personnelle et à la fonction.

En puisant son inspiration dans l'anthropologie, la sociologie et la psychologie, le deuxième mouvement s'est concentré sur les relations humaines et les perspectives comportementales. Il a été marqué par une approche "centrée sur les personnes" dans laquelle les relations, les attitudes et les besoins sociaux sont considérés comme la condition capitale de la productivité et de l'efficacité de l'organisation. Selon cette perspective, les gestionnaires tâchent de regarder le travailleur comme une personne, de comprendre le milieu social interne et externe de l'atelier, d'améliorer la satisfaction de l'ouvrier et de tenir compte de l'environnement de l'entreprise.

Le troisième mouvement prend racine dans le contexte de la menace et des conséquences de la seconde guerre mondiale, de ses défis logistiques complexes, des efforts massifs correspondants pour reconstruire nations et continents une fois la paix rétablie. Sous la mention commune de "théorie des sciences de gestion", il se caractérise par l'idée qu'une prise de décision rationnelle est l'élément clé pour mobiliser de la manière la plus efficace et la plus productive les ressources humaines et matérielles d'une organisation. A cette fin, la myriade des variables de l'organisation, sa direction et sa gestion, tout autant que les procédés de production sont distinctement tracés et quantifiés afin de les incorporer dans des formules mathématiques rigoureuses. Les modèles qui en résultent fournissent la base sur laquelle la direction prend ses décisions.

Au début des années 1970, les spécialistes des sciences humaines et quelques économistes ont commencé à promouvoir l'idée que beaucoup de nations économiquement riches, particulièrement le Japon, l'Amérique du Nord et l'Europe occidentale, étaient en train de passer ou étaient déjà passées dans *un âge post-industriel*. Ils ont affirmé que les économies de ces temps "nouveaux" s'éloignaient de la fabrication en devenant de plus en plus dominées par les services, la technologie, l'information, la connaissance, l'innovation et la finance. En parallèle à ces changements économiques, s'opéraient des changements de style de vie, de relations

⁴ Cf. David Lewis (2001), *The Management of Non-Governmental Organizations*, Routledge, London. Daniel Wren (2004), *The History of Management Thought*, Wiley & Sons, Hoboken.

⁵ M. Guiot, SM pour son *Manuel de l'Économiste*, et le livre qui lui a succédé, le *Guide de l'Économiste* utilise comme cadre de son travail la définition que donne Fayol pour les fonctions d'un administrateur.

sociales, d'éducation et de formes de travail. Les conceptions de la gestion et de l'administration évoluaient en même temps dans le même sens.

Les conceptions de gestion de l'âge post-industriel (qui caractérise toujours le moment où ce document est écrit), sont en grande partie dépouillées de toute superthéorie. Dans cet âge, une organisation est comprise comme un système à multiples facettes⁶. Par nature, elle exige de la souplesse aiguisée, là où une thèse de gestion "prise isolément" ne va pas fonctionner pour tous les systèmes, ou pour tous les éléments d'un système en un temps ou un lieu donnés. Cette conception circonstancielle ou contingente de gestion et d'administration peut être considérée comme éclectique – mélangeant et combinant les thèses au gré des circonstances. Elle a aussi confirmé fortement l'idée que les conceptions de gestion et d'administration diffèrent au gré de la diversité des modèles d'organisations.

Par exemple, des universitaires ont montré que même si elles peuvent avoir des similitudes, des organisations à but non lucratif vont exiger, à cause de leurs priorités et leurs visées, un système de gestion autre que celui des organisations à but lucratif. Plus encore, à l'intérieur d'un même secteur, on peut encore trouver des différences fondées sur ces priorités et ces visées, par exemple dans des entreprises à but non lucratif les unes basées sur la foi et les autres de type profane.⁷

Aussi pendant cette période, on a vu grandir l'importance accordée au développement de la mission de l'institution, de sa vision et de ses valeurs, qui orientent ses pratiques de gestion et d'administration. On a vu que ces principes "de haut niveau" fournissent à l'institution la direction à suivre pour déterminer ses buts et évaluer ses performances. Ils permettent en outre de différencier les organisations qui opèrent dans secteurs identiques.

Tout comme l'invention a dirigé la croissance dans l'âge industriel, de la même façon c'est l'innovation qui est cruciale pour la réussite de l'âge présent. La transformation et le changement sont inséparables de ce processus d'innovation. L'apparition de ce processus dynamique est une nouvelle donnée pour la gestion et l'administration. Dans l'ensemble, les directeurs et administrateurs s'occupaient jusqu'alors des "processus de transaction et de relations" ce qui les fixait sur les "allocations" de moyens humains et matériels et leur rendement⁸. Dans l'environnement d'aujourd'hui, les processus de changement et de transformation exigent que les gestionnaires développent des capacités stratégiques de gouvernement pour maintenir l'institution adaptée à ce monde changeant et aux exigences qui en découlent, tout en soutenant l'innovation pour satisfaire à ces exigences.

Doctrines sociale de l'Eglise⁹

L'Enseignement social catholique, dénommé également doctrine sociale de l'Eglise, est un corpus collectif d'enseignements qui repère les vérités constitutives de la personne humaine,

⁶ Le système des Trois Offices de Chaminade, reproduit à travers toute la Famille marianiste, est une approche "systémique" des structures organisationnelles. Pour que la mission soit accomplie, les composants doivent travailler de concert, dans une structure unifiée assez souple pour s'adapter à la diversité des composants et des membres.

⁷ Cf. Peter Drucker (1990), *Managing the Non-Profit Organization: Principles and Practices*, HarperCollins, New York.

⁸ Voir Steven Neihsel, PhD, (2009), *Characteristics of Marianist Administration*.

⁹ Cf. le Conseil pontifical pour la justice et la paix (2004), *Compendium de la Doctrine sociale de l'Eglise*, Libreria Editrice Vaticana, Vatican City; Peter J. Henriot, et. al. (1985), *Catholic Social Teaching: Our Best Kept Secret*, Orbis Books, Maryknoll, New York; and Paul Devitt, "Themes of Catholic Social Teaching", Archdiocese of Canberra, <http://www.cg.catholic.org.au/services/default.cfm?loadref=129>.

pour mettre au premier plan de la société les éléments moraux des relations sociales et orienter les comportements individuels et communs vers un modèle éthique.

On situe communément l'émergence de la Doctrine sociale de l'Eglise à la publication de l'Encyclique du Pape Léon XIII, *Rerum Novarum*, en 1891. Les "nouvelles réalités" qui intéressaient le Pape et l'Eglise à cette époque étaient les changements sociaux considérables induits par l'industrialisation, les nouvelles formes des systèmes économiques et de gouvernement. Par la suite et presque en parallèle avec la période du développement des sciences de la gestion, d'autres encycliques et d'autres documents de l'Eglise ont été publiés, pour aboutir à la constitution du corpus de la Doctrine sociale de l'Eglise.

Même si chacun des documents du corpus a d'abord été écrit pour répondre aux besoins du temps où il a été rédigé, on peut repérer dans leur suite des thèmes communs tout au long du corpus.

Le nombre et l'organisation de ces thèmes varient selon l'auteur et la perspective envisagée. On trouvera ci-dessous six des thèmes les plus souvent répétés qui concernent le but poursuivi par ce document.

- **Dignité humaine, droits de l'homme et responsabilités**

La pierre angulaire de la doctrine sociale de l'Eglise est le fait que la personne humaine est créée par Dieu, à son image et ressemblance. De là découle une dignité fondamentale inhérente à toute personne, non à cause de son état de vie, de son sexe ou de son ethnie, mais parce qu'elle a été créée par Dieu.

Créée par Dieu, chaque personne possède des droits universels inviolables. Parmi ceux-ci, le droit à la vie et à un niveau de vie digne, aux valeurs culturelles et morales, à la pratique d'un culte selon la conscience de chacun, au choix de choisir son état de vie, à la capacité de se réunir et de s'associer, d'émigrer ou de se déplacer, les droits politiques et économiques. Ces droits sont couplés à des devoirs: respecter en retour les droits d'autrui, coopérer au bien commun, agir de façon responsable envers les autres, préserver la vie et la vivre d'une façon digne.

- **Solidarité, participation, vie de famille et bien commun**

Créée par Dieu, la personne humaine est naturellement et fondamentalement sociale. A titre d'êtres sociaux, les personnes sont engagées dans des relations les unes avec les autres et elles participent à toutes sortes de communautés humaines qui leur assurent soutien, protection, croissance et développement.

Parce qu'elle est le fondement sur lequel se construit la communauté, la vie de famille détient un rôle unique à jouer et doit être soutenue. C'est dans le contexte de la famille que nous apprenons les premières choses sur nous-mêmes, sur la foi, sur l'art de tisser les relations sociales.

La solidarité nous apprend à reconnaître que créés par Dieu nous formons une unique famille humaine. De ce fait, nous sommes reliés les uns aux autres dans la société. Non seulement nous sommes responsables les uns des autres, quelles que soient nos différences, mais nous avons aussi la responsabilité de resserrer l'interdépendance pour que chacun puisse réaliser toutes ses potentialités de façon respectueuse et libre.

Membres d'une famille humaine, nous avons la responsabilité et le droit de participer aux décisions qui affectent nos vies. Nous devons avoir part à l'élaboration de notre destin personnel et celui de nos communautés.

Le bien commun est l'ensemble des conditions sociales qui assurent aux communautés, aux groupes de communautés et aux individus la réalisation de leur plein épanouissement humain. Ce principe de l'intérêt commun détermine aussi nos interconnexions dans la famille humaine. Dans ce contexte, la possession ou la mise en pratique d'un droit ou d'une responsabilité d'un individu devrait jamais porter tort au bien commun.¹⁰

- **Subsidiarité**

Le principe de subsidiarité considère que la prise de décision et la responsabilité devraient incomber au niveau de l'individu ou des personnes qui sont concernées ou aux personnes qui ont la responsabilité d'agir à leur sujet.

- **La dignité du travail**

Dans son essence, le travail humain est une extension de la création de Dieu. Cela veut dire qu'il est beaucoup plus qu'un gagne-pain. En tant que tel, le travail a une dignité inhérente qui exige une rémunération convenable et juste, la capacité d'être suffisamment productif, et des conditions qui assurent la sécurité et la santé du travailleur.

- **Intendance**

"Toute possession comporte une hypothèque sociale". Chacun doit respecter et partager les ressources de la terre, puisque nous sommes tous un élément d'une création commune".¹¹

- **Option préférentielle pour les pauvres**

Les personnes les plus vulnérables – les pauvres et les exclus – ont une place particulière dans la société et requièrent une attention spéciale de la part de la famille humaine. On mesure le degré moral général et la bonne santé collective d'une communauté à la façon dont cette communauté prend soin de ses membres les plus vulnérables.

¹⁰ Voir Paul Devitt, "Themes of Catholic Social Teaching", Archdiocese of Canberra, <http://www.cg.catholic.org.au/services/default.cfm?loadref=129>.

¹¹ Paul Devitt, "Themes of Catholic Social Teaching", Archdiocese of Canberra, <http://www.cg.catholic.org.au/services/default.cfm?loadref=129>.

Caractéristiques principales

1. Culture marianiste de l'institution

La philosophie d'une institution désigne les valeurs et les normes qui lui donnent sa caractéristique et sa finalité. La philosophie d'une institution modèle la conduite des membres à l'intérieur de l'institution et fournit un catalogue de valeurs qui détermine son objectif et décrivent sa mission.

La philosophie d'une institution marianiste est ce qui lui fournit son lot de valeurs spécifiques qui modèlent ce qui se fait à l'intérieur de l'institution et face à son public¹²

Concepts clés de la culture marianiste de l'institution

1.1 Mission

Au fondement de n'importe quelle entreprise marianiste, pour signifier vraiment l'être marianiste, il y a la *mission*. Pour le dire vite, la *mission* revient à approfondir sans cesse la communion avec Jésus-Christ, vivre selon son Evangile et, par là en attirer d'autres dans la même démarche¹³. L'appel à cette *mission* est tout à la fois personnel et communautaire.

Pour le Père Chaminade, être en mission et être missionnaire fait partie de l'essence de la vie chrétienne. C'est une démarche permanente, qui n'est pas limitée dans sa portée ni réservée à un type particulier d'individus ou de groupes. Pour lui, Marie, la mère de Jésus, est l'exemple achevé de ce que veut dire répondre à l'appel de Dieu à la mission. Elle est la première à accueillir sans réserve le Christ dans sa vie et la première à le porter aux autres; elle est la première *missionnaire*. Avec un sens profond d'humilité et de dévouement, les Marianistes et ceux qui sont associés aux institutions marianiste suivent son exemple de porter le Christ au monde.

La mission est la raison et le but de toutes les institutions Marianistes

1.2 Communauté

Dans l'esprit du P. Chaminade la mission n'était pas une tâche solitaire. Les hommes, reflets du Dieu trinitaire, sont des êtres de relation. En nous entraînant les uns les autres pour nous soutenir, comprendre, apprendre, aimer et croire, les relations interpersonnelles sont essentielles pour l'existence humaine. Il pensait que la façon la plus efficace de réaliser la mission était de constituer des groupes de personnes en relation, - de les réunir en communautés

En s'inspirant des premières communautés chrétiennes de Jérusalem, ces groupes, sous les auspices de Marie, doivent donner le spectacle vivant du renouveau et de la renaissance apostoliques. Ils se distinguent par l'ouverture, le travail en commun, le partage, la collégialité et le sens du service. Ils aident leurs membres à apprendre, soutenir et approfondir leur foi, à devenir ensemble des témoins actifs de cette foi et œuvrer pour la mission.

¹² Steven Neiheisel, PhD, 2009: 2.1-2.2.

¹³ cf. Manuel J. Cortés, SM, 2007, *L'esprit de la Société est l'esprit de Marie*, Circulaire 1: 10-11.

Ces communautés ne sont pas des groupements homogènes. Elles se composent de personnes de différents secteurs sociaux, de toutes sortes de formations et de milieux. Tous sont accueillis en vue de la mission; et parce que la mission est commune à tous, tous sont à égalité de droits et de responsabilités. Chaque membre participe à la communauté en mettant à sa disposition ses talents et ses dons. La direction ou un poste spécifique dans la communauté ne dépend pas du statut social mais des dons et des talents de chacun ainsi que de l'appel de la communauté. La diversité des membres, couplée avec sa gamme inhérente de dons et des talents, crée dans la communauté une complémentarité dynamique qui est une ressource unique pour la mission.

Formé sous les auspices de Mary et toute dévouées à Elle, les communautés marianistes s'efforcent à titre individuel et communautaire de reproduire ses vertus. Parmi celles-ci : une foi vive en Dieu, un sentiment profond d'humilité, la conviction que nos vies sont consacrées à son service; l'ouverture à l'Esprit Saint; un sens véritable de accueil et de l'hospitalité; un recours opportun à la compassion et à la solidarité; et l'enracinement là où nous sommes dans le temps et l'espace.

Rassemblés pour la mission, les membres des communautés marianistes visent à ne faire "qu'un cœur et une âme"; ils s'unissent pour former "une nouvelle" famille basée sur "les liens d'amitié réciproque" et sur l'Évangile. Ils endossent ainsi un esprit de famille distinctif qui imprègne toutes leurs relations et leurs actions.¹⁴

C'est donc dans et par la communauté que les institutions marianistes œuvrent à l'accomplissement de la mission.

1.3 Engagés dans le monde: être de son temps, être fidèle

Au cœur de la spiritualité marianiste, il y a Jésus, son incarnation, sa souffrance, sa mort et sa résurrection; et la poursuite d'une union toujours fidèle avec Lui et sa mission rédemptrice dans le monde : *...l'imitation la plus fidèle du Jésus-Christ, Fils de Dieu devenu Fils de Marie, pour le salut des hommes.*¹⁵

Pour le P. Chaminade, le fait que Jésus a choisi de se faire homme, de naître de Marie, pour racheter le monde, représente un grand "trésor". En Jésus, "l'humanité sainte" devient accessible; elle présente une manière tangible de s'engager dans le monde.¹⁶ Les Marianistes s'efforcent d'imiter cet engagement. La *Règle de vie* en fait la description suivante :

A l'exemple du Verbe Incarné, nous voulons rester proches des hommes de notre temps et partager leurs joies et leurs espoirs, leurs angoisses et leurs souffrances. Cependant, fidèles à l'avertissement du Seigneur, nous devons rester vigilants pour que les usages et les critères du monde ne viennent pas ternir la Parole ni l'affaiblir.

*Le témoignage d'une totale fidélité est spécialement requis d'une communauté qui veut porter au monde la libération en Jésus-Christ. Plus attentive sera notre vigilance à cet égard, plus grande pourra être notre audace apostolique.*¹⁷

Pour qu'ils soient vraiment dans leur temps en s'engageant dans le monde, les Marianistes et ceux qui sont associés à leurs institutions doivent apprendre à lire les signes des temps et y

¹⁴ *Règle de vie*, 9, 35

¹⁵ *Constitutions de la Société de Marie* 1891: n° 6.

¹⁶ Guillaume Joseph Chaminade, 1842(?), *Lettres*, n° 1269,

¹⁷ *Règle de vie* 2007: n° 1.

répondre avec fidélité et promptitude. Cela exige non seulement d'être immergé dans le présent mais cela demande aussi du courage, beaucoup de souplesse et un recours constant à la providence.

En s'efforçant d'être de leur temps, les Marianistes et leurs associés dans les institutions marianistes deviennent un instrument vivant qui donne la possibilité à Jésus et à son Évangile d'être accueillis et compris dans la culture contemporaine en montrant que l'Évangile de Jésus peut être appliqué et vécu dans le monde d'aujourd'hui.¹⁸

Les institutions marianistes essayent toujours d'être incarnées dans leur temps et leur lieu afin d'assurer la fécondité de Jésus et de son Évangile

2. Structure d'une institution marianiste

La structure d'une institution est l'architecture de ses relations et de son gouvernement. La manière dont une institution est structurée détermine les rapports organiques entre ses membres, la répartition interne des pouvoirs, et son type de gouvernement.¹⁹

Les Trois Offices

La fondation des deux congrégations - les Filles de Marie Immaculée (FMI) et la Société de Marie (SM) - a présenté au P. Chaminade et à ses collaborateurs le défi de concevoir un système qui structure la vie et le travail des religieux ont engagés dans ce projet.

Le point crucial de l'efficacité du système était d'assurer que tous les domaines (formation, vie commune, vie spirituelle, ministères, gouvernement, etc.) d'une congrégation concourent à la réalisation des objectifs fixés à chacune. C'était un système qui a dû répondre aux besoins des temps, lié à la nature spirituelle des congrégations pour leur formation et leur activité, et suffisamment ferme pour permettre aux congrégations de se développer et de mûrir. Couramment repris au cours des années sous la dénomination des Trois Offices, le P. Chaminade le décrit brièvement dans une lettre au Pape Pie VII, de la façon suivante:

L'esprit plus particulier de ces réunions est de donner un Chef spécial au zèle, un autre à l'instruction, et un aussi au travail et d'obliger le Supérieur de la société de faire marcher tous les membres à la fois sur ces trois lignes sans interruption.²⁰

Comme beaucoup d'éléments du charisme des deux congrégations religieuses, les Trois Offices avaient leurs antécédents vécus dans les Congrégations fermement fondés sur une spiritualité Christocentrique.²¹ Le père Stefanelli décrit le système et sa base spirituelle dans les termes suivants :

Enracinés dans la conviction qu'avait le P. Chaminade que tout chrétien doit être le Christ dans sa situation actuelle dans le monde, les Offices permettent aux religieux de participer, soit

¹⁸ Cf. John A. McGrath, SM, (2003), *Reading the Signs of the Times, Speaking to a Changing World*, AGSM, Roma: 9.

¹⁹ Neiheisel 2009 : 6.

²⁰ Chaminade, 1819, *Lettres*, n° 110; Les titres actuels des offices, selon les langues, sont la vie religieuse (zèle), l'éducation (instruction) et le Temporel (travail)

²¹ "...les trois offices sont explicitement identifiés comme les trois soucis apostoliques du Christ auxquels tout Marianiste doit être amené à participer", Totten, John SM, 1968, *The Three Categories and the Aggiornamento*, §5.

individuellement soit communautairement, à la triple fonction du Christ : enseigner, gouverner et sanctifier, et à son triple rôle de prêtre, de prophète et de roi.²²

Etant donné ce solide fondement spirituel, le système des Offices est bien plus qu'une pure structure d'administration et de gouvernement. Le système invite à faire référence à la "totalité" quand on traite d'interaction et de relations.

*Les trois Offices de Zèle, d'Instruction et de Travail correspondent à trois champs de préoccupation, dont l'ensemble couvre la totalité de la vie interne et de la mission tant de la Société de Marie entière que de chacun de ses membres. Chaque Office a un rôle spécifique à jouer dans la formation, l'animation et la direction des membres de la Société de Marie et de ceux auprès desquels s'exerce leur action.*²³

A tous les niveaux d'administration (général, Unité, Communauté) de la SM, on forme un conseil de direction. Il comprend le supérieur religieux et habituellement²⁴ au moins trois assistants qui sont les chefs des offices. Bien que le gouvernement soit partagé, les assistants sont soumis au supérieur. Ils doivent lui rendre compte (et également les uns aux autres). Par définition cependant, ils endossent par délégation les responsabilités de leur office respectif, avec la capacité d'agir dans leur rôle de gouvernement en concertation avec le supérieur et le conseil; avec une orientation ferme vers la mission, les procédures et les débats du conseil sont marqués par la collégialité, la consultation, le consensus et la subsidiarité.

Même si, par définition, le système des Offices tient compte de la complémentarité et de la spécialisation, les Offices ne sont pas des compartiments séparés. Tout en s'occupant de leur domaine avec leur objectif propre, ils doivent garder en tête les objectifs des deux autres offices. Par exemple, si l'on attend de l'office du Temporel qu'il s'occupe de ce qui concerne le matériel et le domaine pratique, son souci est coloré de part en part par les préoccupations des autres offices.

Par définition, la composition du conseil est mixte. Normalement la participation des frères et des prêtres se fait à égalité.²⁵

Le système des Offices a été aussi employé dans les œuvres apostoliques de la SM. Pendant les 150 premières années environ de la Société, le conseil communautaire était généralement le conseil de l'œuvre en y ajoutant des représentants de l'œuvre quand il le fallait²⁶. C'était pour ainsi dire un développement naturel dans la mesure où la plupart des membres directeurs de l'œuvre était des religieux. Philosophiquement, c'était également efficace dans la mesure où la communauté était l'acteur clé de l'œuvre

Plus récemment, avec d'avantage de collaborateurs laïques et une professionnalisation plus grande aux niveaux de direction, ceci a changé. En conséquence, le recours affiché de l'institution aux Trois Offices est très variée dans les œuvres apostoliques. Cela a dit, on peut

²² In Ambrogio Albano, SM (ed), 1988, *Dictionnaire de la Règle de Vie Marianiste*, Publications "CEMAR", Rome: 594.

²³ *Règle de Vie*, 7.16.

²⁴ Même si la responsabilité des Trois Offices a été formellement appliquée aux conseils et a servi de structure, il n'y a pas toujours eu, au cours de l'histoire de la Société, un rapport de un sur un entre les assistants et les trois offices. (pour plus de détails, voir l'article du P. Stefanelli sur les Trois offices, cité plus haut).

²⁵ Si ce nombre total (des conseillers) est impair, la différence (entre prêtres et laïcs) ne peut excéder une unité. RV, 7.96).

²⁶ Une pratique suivie même du temps du bienheureux Chaminade. Chaminade, 1835, *Lettres*, n°. 781.

toujours retrouver dans les œuvres apostoliques bien des éléments des Offices avec le système de direction partagé qu'il fournit,

Pour les institutions marianistes, le système des Trois Offices n'est pas seulement une aide pour fonder l'identité marianiste d'une œuvre, mais il est un puissant moyen au service de l'organisme pour la poursuite de sa mission.

3. Procédures dans les institutions marianistes

Par procédures, on entend la façon dont l'organisation assure les relations et prend les décisions. Pour une organisation marianiste, les rapports interpersonnels et les procédures de prise de décision visent plus loin que la pure efficacité: elles doivent appuyer, promouvoir et refléter les valeurs marianistes.²⁷

3.1 Centré sur la personne

Même si les rapports internes à l'organisation ont pour but d'assurer l'efficacité missionnaire, on ne doit pas oublier ou considérer comme sans importance les besoins et les aspirations personnelles de chacun. Les rapports internes des organisations marianistes doivent viser d'abord les personnes, et les valoriser en insistant sur les rapports de personne à personne.²⁸

Les personnes, et leur union toujours plus profonde à Jésus-Christ, sont au centre de la mission de la Société de Marie. Le moyen le plus efficace d'œuvrer à la mission est d'en prendre conscience et d'agir en conséquence. Tous les autres moyens – structures, institutions, œuvres, règles, etc. – sont nécessaires et convenables, mais ils ne sont que des instruments pour la mission. La priorité, ce sont les personnes.

Du fait que les institutions marianistes sont centrées sur les personnes, les relations humaines y sont déterminantes. Pour qu'elles soient orientées sur la mission, ces relations doivent être tissées par une compréhension mutuelle forgée dans le compagnonnage. Elles sont encadrées par la conviction que les personnes peuvent grandir, se développer, évoluer. Elles sont marquées par le respect mutuel, la patience, la confiance, l'ouverture, la confiance, la collaboration, l'attention, la courtoisie, l'amabilité et la collégialité.

3.2 Prises de décision

Pour les marianistes, les décisions sont prises après consultation.²⁹

En effet, dans la pratique d'un système de gouvernance partagée engendré par les Trois Offices, couplé avec la priorité marianiste de créer et de soutenir la communauté, la consultation et le dialogue sont fondamentaux pour assurer l'efficacité et l'intégrité du système. C'est une pratique qui a commencé avec le Bienheureux Chaminade, lui-même. Cette pratique n'a pas toujours été aisée à mettre en œuvre pour certains de ses disciples mais il a toujours déploré qu'elle ne le soit pas:

"...que j'ai pour habitude de consulter avant de commander, de consulter surtout ceux qui doivent exécuter. Il vous était bien permis de croire qu'il en pouvait être de même à l'égard de M. Caillet, qui me représente momentanément à Saint-Rémy."³⁰

²⁷ Neiheisel 2009: 4.1.

²⁸ Neiheisel 2009: 4.2.

²⁹ Neiheisel 2009: 4.3.

La participation est élémentaire dans le fonctionnement d'une communauté. Par conséquent, "la collaboration active" des membres, "le dialogue" et "le discernement communautaire" sont requis pour " la planification, la prise de décision, l'exécution et l'évaluation de la décision". Tous les membres ont un rôle essentiel à jouer dans cette participation.³¹ Consensus et subsidiarité sont des éléments clés des processus de consultation et de prise de décision.

Parce toutes les décisions ne sont de même nature³², même si la consultation est le premier moyen d'une institution marianiste pour prendre une décision, il y a des décisions qui, au vu de leur nature, ne peuvent ou ne doivent pas être soumises à une vaste consultation. Ces décisions qui exigent une consultation limitée ou réduite à zéro doivent être clairement délimitées et prises en esprit de foi avec le souci de rendre compte, d'être fidèle à la mission et de respecter les personnes concernées.

3.3 Souplesse

*Les procédures d'une organisation marianiste doivent être souples, puisqu'elle est appelée à répondre aux signes des temps.*³³

Pour les Marianistes, il a deux éléments essentiels: la mission et son universalité (étendue à tous les temps et à tous les lieux). Lorsque les temps changent, pour être capable de poursuivre efficacement la mission d'une manière adaptée, les processus et les méthodes doivent être mises à jour et réformées. Adaptation et changement sont nécessaires pour le mode de conduite de la mission, mais non pour *la* mission en elle-même, qui est constante et universelle.

Les *Constitutions* de 1839, en traitant de l'éducation, décrivent de façon pertinente cette souplesse, largement applicable à tout processus marianiste institutionnel:

*"Les principes de l'éducation, une fois bien saisis, ne peuvent plus varier ; mais les procédés pour lesquels on les applique et le méthodes d'enseignement, doivent nécessairement suivre les progrès des sociétés humaines et s'accommoder à leurs besoins et à leurs vœux. Consacrer en principe l'immobilité des formes et des modes, ce serait limiter, à un temps bien court, ses services et son existence."*³⁴

Toutefois, les *Constitutions* en disant que la souplesse est nécessaire pour répondre à l'évolution des temps et au progrès humain, nous avertissent aussi de faire très attention quand on emprunte des voies nouvelles.

*"Toutefois on ne fait de changements et d'innovations qu'avec la plus grande réserve. On ne les admet que dans les cas où les méthodes, jusqu'ici usitées, seraient devenues insuffisantes, et que les avantages des procédés qu'on proposerait d'introduire seraient presque unanimement reconnus."*³⁵

³⁰ Chaminade 1824, *Lettres*, n° 300. Voir aussi le n° 301 dans laquelle le bienheureux Chaminade donne au P. Caillet des instructions sur la manière d'exercer l'autorité.

³¹ *Règle de Vie* :101; Neiheisel 2009: 7.

³² Voir *Règle de Vie*, chapitre 7.

³³ Neiheisel 2009: 4.7.

³⁴ *Constitutions* 1839: n° 267.

³⁵ *Constitutions* 1839: n°268.

3.4 Communauté

La communauté, en tant que processus, doit servir la mission. ³⁶

Les institutions marianistes s'efforcent de se développer et de se maintenir comme des "communautés authentiques". Tous ceux qui sont associés à l'institution se soutiennent mutuellement dans leur mission de s'unir toujours plus profondément avec le Christ en vivant son Evangile personnellement et communautairement.³⁷

Cependant, si puissante et si efficace que soit la construction d'une communauté dans une institution marianiste, ce n'est pas une fin en elle-même. La communauté doit aussi être ouvertement focalisée sur la mission dans laquelle elle s'engage résolument : *La communauté elle-même est l'instrument premier de notre mission, car ce que nous sommes plus de poids que ce nous nous disons. C'est pourquoi nous recherchons en communauté les meilleurs moyens de témoigner de notre foi commune.* ³⁸

3.5 Le service de l'autorité

La conception christocentrique de la vie et de la mission marianistes se répercute sur l'exercice de l'autorité. Cherchant à imiter Jésus, ceux qui exercent l'autorité dans les institutions marianistes s'efforcent d'exercer leur rôle d'autorité comme un rôle de service. Ils visent à aider ceux dont ils ont la responsabilité à atteindre leur développement humain et spirituel et à accomplir leur mission.³⁹

L'exercice de l'autorité est d'abord un exercice d'animation qui, en paroles et en actes, offre encouragement, stimulation et direction.⁴⁰

Ce service de l'autorité se distingue par le parti pris de déléguer et se caractérise par un sentiment de responsabilité réciproque, la participation, la subsidiarité et la reddition de compte.^{41 - 42}

Le bienheureux Chaminade donne les conseils suivants au P. Caillet à propos de l'exercice de l'autorité:

*"On peut dire, en général, que le meilleur Supérieur est celui qui fait le moins sentir sa supériorité. Est-il bien aisé de reconnaître la clef d'une voûte ? Qu'un Supérieur soutienne toutes les parties d'un Etablissement [pour] qu'aucune ne s'ébranle, sans doute, mais par une influence si douce en même temps et si active, qu'à peine il paraisse faire quelque chose par la nécessité de sa place."*⁴³

4. Ressources des institutions marianistes

La manière dont une organisation utilise et répartit ses ressources reflète ses valeurs et sa culture. Lorsqu'une organisation est saine, il existe une cohérence entre ses valeurs et la répartition de ses

³⁶ Neiheisel 2009: 7.

³⁷ Voir *Règle de Vie*: 5.5, 5.11.

³⁸ *Règle de Vie*: 67

³⁹ *Règle de Vie*: 45

⁴⁰ Albano 1994: 46.

⁴¹ *Règle de Vie*: 7.1

⁴² Voir Chaminade 1816, *Lettres*, n°. 76

⁴³ Chaminade 1824, *Lettres*, n°. 301.

ressources. En d'autres mots, l'utilisation et la répartition des ressources sont dictées par les valeurs établies et sont le moyen de réaliser les fins basées sur ses valeurs.

4.1 La gestion des personnes ⁴⁴

Dans la gestion des personnes, l'administrateur marianiste travaille avec son cœur; il tient compte des forces et des faiblesses de chacun de ceux dont il a la charge; il assume ses responsabilités pour leur formation.

Dans une entreprise marianiste, il est évident qu'on attend un haut niveau de performance et de responsabilité. Mais, avec le sens de la justice, les personnes sont dirigées en tenant compte de tout ce qui constitue leur humanité: chacun a ses fragilités humaines, - nous avons tous nos fêlures et notre part de péché. Une administration marianiste admet qu'une autorité puisse faire la part du cœur.

Pour l'administrateur marianiste, la gestion des individus a beaucoup à voir avec la formation de la personne. Les employés ne doivent pas être regardés comme de purs exécutants des tâches. Les administrateurs marianistes ont une grande responsabilité vis à vis de la personne intégrale, tant pour son développement spirituel que professionnel. Les administrateurs découvrent les talents, les font grandir et se déployer.

L'administrateur marianiste assure l'ouverture, en favorisant le dialogue à l'intérieur de l'organisation pour la renforcer. Il ne panique pas devant le conflit. Il se sait envoyé pour travailler en partenariat avec tous les membres de l'organisation en esprit de famille.

4.2 Gestion des ressources financières et matérielles

Les biens financiers et matériels des institutions marianistes sont les actifs de la Société de Marie et de l'Eglise au service de la mission.

Les administrateurs marianistes se regardent comme des gérants et non des propriétaires des ressources financières et matérielles. Ils sont donc invités à utiliser les ressources avec prudence, justice, pour le service de la mission^{45- 46}

En pratique, cela signifie que les administrateurs marianistes doivent faire preuve de simplicité et d'austérité dans l'usage des ressources, et rendre compte en totale ouverture et franchise. ⁴⁷

Pour établir et maintenir la confiance envers l'institution, il est très important de gérer les biens matériels dans une vraie transparence. La reddition de compte est le premier devoir d'un administrateur d'une institution marianiste.⁴⁸

4.3 Mise en réseau

Par nature, les institutions marianistes ne restent pas isolées.⁴⁹ Bien que diverses, du fait de leur contribution à la même mission marianiste, elles constituent tout naturellement un réseau

⁴⁴ Neiheisel 2009: 5-6.

⁴⁵ Neiheisel 2009: 5.3.1.

⁴⁶ Cf. Règle de Vie: 28.

⁴⁷ Directoire général des finances: 10.

⁴⁸ Directoire général des finances: 12.

complémentaire. Elles s'efforcent donc de rester en relation, de se soutenir les unes les autres et de constituer un réseau de solidarité autour du monde.

Ce qui distingue nos écoles sont les institutions accessoires dont on s'efforce de les accompagner partout...⁵⁰

4.4 Option pour les pauvres

“Le Royaume de Dieu et l'expérience de la pauvreté ne peuvent se séparer. C'est à partir du pauvre et avec le pauvre que Dieu va construire le Royaume.”⁵¹

L'appel lancé aux marianistes et à tous leurs associés à vivre l'Évangile de Jésus est un appel à contribuer à l'édification du Royaume de Dieu, aujourd'hui, là où nous sommes. Leur capacité à agir ainsi est en rapport direct avec leur capacité à rejoindre les pauvres et à orienter les ressources matérielles et personnelles disponibles pour l'amélioration de leur sort:

Sensibles à la souffrance et à la misère de nos semblables, nous cultivons un amour particulier pour les pauvres, partageant nos ressources et utilisant nos talents personnels pour participer avec eux à la construction d'un monde plus juste et plus fraternel.⁵²

5. Biens spirituels

5.1 Le système des vertus ⁵³

Pour le bienheureux Chaminade, l'union et la conformité au Christ n'était pas un but inaccessible. La transformation à la ressemblance de Jésus est au bout de nos doigts, accessible. Pour nous aider dans cette transformation, et accompagner le système institutionnel des Trois Offices, le bienheureux Chaminade a proposé un ensemble d'"exercices" spirituels pour pratiquer et endosser les vertus de Jésus.

Le système des vertus est un système évolutif qui comprend : les vertus de préparation qui conduisent à la connaissance et à la maîtrise de soi; les vertus de purification qui nous révèlent et nous font surmonter nos faiblesses et nos manques; et les vertus de consommation qui nous font acquérir un fort sentiment intérieur de liberté, ce qui nous permet de nous consacrer plus intensément au service de la mission.

Les vertus sont des principes intérieurs, qui régulent non seulement nos relations avec Dieu, mais modèlent aussi notre relation avec nos frères et la création.⁵⁴ Vues ainsi, elles constituent une ressource importante pour le développement spirituel des Marianistes et de leurs associés.

⁴⁹ Cf. Chaminade 1833, *Lettres*, no. 694.

⁵⁰ *L'Esprit de notre Fondation* III, p. 106 §91 cité dans Ferree 1966: 133.

⁵¹ Cano-Manuel in Albano (ed) 1988: 679.

⁵² *Règle de Vie*: 27.

⁵³ Pour approfondir, voir Hakenewerth, SM (1986), *Growing in the Virtues of Jesus: The Marianist Method of Virtues for use in groups* et Quentin Hakenewerth, SM (1997), *The Grain of wheat: Dynamics of spiritual growth*.

⁵⁴ voir Hospital dans Albano (ed) 1994: art 49

5.2 Sous le patronage de Saint Joseph ⁵⁵

Saint Joseph occupe une place de choix chez les Marianistes. Epoux de Marie, il a participé de près avec elle au plan rédempteur de Dieu en donnant Jésus au monde. Le bienheureux Chaminade affirme que Saint Joseph, à cause de l'alliance intime qu'il partageait avec Marie, est entré dynamiquement dans toute l'expérience et la fécondité de la relation de Marie avec le Dieu trinité. Ainsi, la dévotion marianiste pour lui conduit naturellement à un engagement plus fort envers Marie et son fils Jésus. Le bienheureux Chaminade regardait Saint Joseph comme le second patron de la Société.

Le bienheureux Chaminade parlait souvent de Saint Joseph à ses disciples dans ses conférences et ses homélies. Pour le bienheureux Chaminade, il était un exemple hors pair d'humilité, de prudence, de jugement, de patience, de fidélité et d'obéissance à la volonté de Dieu.⁵⁶ Il exhortait ses disciples à imiter ces vertus de Saint Joseph, personnellement et en communauté.

Mais c'était le souci paternel de Saint Joseph pour la Sainte Famille qui inspira au bienheureux Chaminade sa dévotion à Saint Joseph, au point qu'il prit son nom pour en faire le sien propre. Du coup, chacun des supérieurs généraux qui lui ont succédé ajoute à son nom propre celui de Saint Joseph, comme le prescrivent les Constitutions. De ce fait, en assumant l'office de Supérieur général et le souci ministériel de la Société de Marie, il répercute l'attention de Saint Joseph envers la Sainte Famille.

A travers ce qu'il a été et ce qu'il a fait toute sa vie pour Marie et Jésus, Saint Joseph nous donne l'exemple du chemin à suivre pour répondre à la mission. Saint Joseph devient alors un modèle pour l'action individuelle et collective des marianistes et de ceux qui leur apportent leur aide au sein des institutions marianistes.

⁵⁵ Pour approfondir voir Piero Ferrero, SM (2000), *San Giuseppe nella Tradizione Marianista*, Roma. et Javier Anso, SM (2006), *Allez à Joseph*, SM Three Offices N°. 115, Rome.

⁵⁶ Cf. *Notes d'Instruction IV*, p. 115.

Références et littérature complémentaire

Ecrits et Paroles du Bienheureux Guillaume Joseph Chaminade:

Ecrits et Parole (1994), Edizione Piemme, Vercelli, Italia.

Chaminade Legacy (2006), North American Center for Marianist Studies, Dayton.

Documents de la Société de Marie:

Règle de Vie de la Société de Marie, 1983 (édition 2010)

Albano, A. (1988) *Dictionnaire de la Règle de Vie marianiste*, CEMAR, Rome.

Caractéristiques de l'Éducation marianiste (1991)

Characteristics of Marianist Universities (1999)

[<http://marianistuniversities.org/wp-content/uploads/2013/02/Characteristics-of-Marianist-Universities.pdf>]

Constitutions de la Société de Marie (1839) (Dans *Ecrits et Paroles Tome VI, doc. n° 28*)

Ferree, W. (1963), *Seminar on Administration in the Society of Mary*, Marianist Publications, Dayton.

Landolfi, P. (ed) (1964), *Texts of Capital Importance in a Synthesis of Father Chaminade's Thought*, Marianist Publications, Dayton.

Ferree, W. (1966), *Texts of Capital Importance in a Synthesis of Father Chaminade's Thought: Part II*, Marianist Publications, Dayton.

Hoffer, P. (1959), *Guide for Religious Administrators*, Bruce Publishing Company, Milwaukee.

Guiot, J. (1948), *Manuel de l'Économe de la Société de Marie*, AG, Nivelles.

Guiot, J. (1956), *Guide de l'Économe et de l'Administrateur de Collectivité*, Centre de Documentation Scolaire, Paris.