

**PRÉPARATION POUR LE CHAPITRE GÉNÉRAL DE
2017**

SONDAGE POUR LES MEMBRES DE LA SOCIÉTÉ

RAPPORT

Tony Corcoran sm

CONTENU

Introduction	5
Réponses aux questions du sondage :	
Vocations	7
Formation.....	9
Gouvernance et Structure	11
Mission.....	13
Vie Communautaire	17
Partage de ressources (humaines et matérielles)	21
Questions pour le Chapitre	23
Annexe 1: formulaire de sondage	27

INTRODUCTION

En envoyant le sondage l'Administration générale avait l'intention de :

- Faire participer chaque membre de la Société dans la préparation du chapitre général en 2017
- Mettre au point la pensée de chaque Mariste, individuellement et en groupe, pour étudier les points positifs et négatifs de la vie et de la mission Mariste depuis le dernier chapitre
- Fournir ainsi une image de la situation actuelle de la Société au titre des principales catégories: gouvernance, mission, communauté, etc...
- Soulever des questions qui seront communiquées à la Commission Pré-capitulaire au moment où elle commence sa tâche de proposer un ordre du jour aux membres du chapitre général.

Depuis que le sondage a été envoyé, certains supérieurs majeurs ont décidé de l'utiliser dans la préparation pour leurs propres chapitres.

Le sondage a été élaboré par l'Administration générale pour être envoyé à chaque mariste pour donner une réponse réfléchie soit individuellement ou dans une réunion de groupe. La procédure pour le traitement du sondage a été laissée à chaque supérieur majeur, vu sa prise en considération de la nature de sa propre unité. Alors que certaines unités ont organisé des réunions de groupes locaux ou régionaux pour discuter ensemble du sondage, d'autres y ont répondu individuellement.

Chaque unité devait résumer et synthétiser les échos provenant des confrères et envoyer un rapport à l'Administration générale pour l'élaboration d'un rapport analytique.

Ma tâche a été de revoir les résumés/synthèses présentés par chacune des unités en réponse aux questions du sondage et de cerner les enjeux les plus importants pour les membres de la Société figurant dans les réponses au sondage.

Ce rapport est destiné à aider le Comité pré-capitulaire dont la tâche sera de concevoir des processus appropriés pour traiter les grandes questions que le chapitre général devra adresser.

Ce rapport n'est pas un résumé des nombreuses réponses reçues. J'ai concentré mes efforts à essayer d'identifier les problèmes et les préoccupations partagées au-delà des limites des unités – c'est-à-dire des questions qui peuvent être considérées comme représentatives d'une large partie des membres de la Société.

Il est important de comprendre que je me suis concentré pour l'essentiel sur les « questions » et pas sur les « solutions ». Ce sera la tâche du chapitre général lui-même de délibérer sur ces questions et trouver des solutions. Si une solution a été incluse, c'est parce qu'elle est considérée comme une articulation d'un problème.

La dernière section du sondage invitait à nommer trois enjeux majeurs pour le chapitre général. Il était prévu que les rédacteurs de chaque unité présenteraient ensuite les trois enjeux principaux de l'unité. Certaines unités l'ont fait, mais pas toutes, laissant un travail assez difficile de juger parmi une longue liste de suggestions les plus significatives pour l'unité dans son ensemble.

Remarque : lorsque le rapport fait état d'une « réponse de l'unité », il renvoie à une réponse soumise par le rédacteur de cette unité au nom de l'unité. Il est évident que les rapports venant des unités ont

6

été traités par une multitude de moyens – allant d'une synthèse réfléchie à une simple liste de chaque réponse soumise.

Tony Corcoran sm
Secrétaire général
15 août 2016.

VOCATIONS

Toutes les unités reconnaissent que les vocations sont une préoccupation majeure pour la Société. La diminution de la Société à cause de vieillissement, des départs et de la chute du nombre de vocations influence toutes les unités de la Société de façons diverses.

La plupart des unités font connaître les efforts pour aborder la question des vocations : La nomination d'un promoteur des vocations (à plein temps ou à temps partiel) a eu des résultats mitigés, généralement pas très prometteurs, tandis qu'une unité se pose la question de la portée et l'efficacité de ces dépenses de ressources.

Promotion

Six unités notent quelques évolutions prometteuses dans les moyens de promouvoir les vocations : l'Afrique a recommencé à lancer ses filets dans les pays voisins et l'Asie a des espoirs pour la Chine, la révision et la relance du programme *MICS* dans les Philippines, la mise en place de maisons d'accueil en Australie et au Pérou, des week-ends de discernement en Nouvelle Zélande, le programme « *Come and See* » (*venez et vous verrez*) en Océanie, les Rencontres internationales de jeunes. Il existe des signes d'espoir pour l'avenir vu que certaines unités ont connu une légère augmentation dans le nombre de candidats entrant dans la Société et d'autres jeunes qui montrent un certain intérêt. Trois unités annoncent la mise en place de programmes pour stimuler l'intérêt pour les vocations avec des résultats variables. On a souligné la nécessité d'un suivi sérieux à ces programmes.

Recrutement

Une unité signale quelques vocations, mais de qualité. Cependant elles ne suffisent pas à contrecarrer sensiblement la diminution en cours (une unité réfléchit sur l'effet négatif de la clôture d'œuvres qui auraient pu être sources de vocations).

Le souci se pose dans deux unités sur l'aptitude des candidats reçus et les critères utilisés pour les accepter. Une unité fait remarquer que les politiques qui ont haussé les normes d'entrée et augmenté la durée de la formation peuvent avoir eu un effet sur le nombre de candidats.

Obstacles

Une unité reconnaît les obstacles à affronter, y compris le sécularisme qui envahit aussi bien le Nord que le Sud, cependant, dans certains pays le nombre des vocations à la vie sacerdotale et religieuse augmente (p. ex. Mexique), donnant lieu à des opportunités qui doivent être saisies.

Un certain nombre d'unités prennent note des obstacles à la promotion des vocations et au recrutement internes à la Société : manque de clarté concernant notre mission, manque d'hommes disponibles pour le ministère des vocations, manque d'engagement du responsable des vocations face aux questions ministérielles plus immédiates, la difficulté à coordonner les efforts dans la région, « l'éloignement » de la formation lorsqu'il n'y a aucune maison de formation dans l'unité elle-même, manque d'engagement à prioriser les vocations face à d'autres questions urgentes. Une des unités « anciennes » résume la situation : bien que beaucoup s'inquiètent du manque de vocations, il y a peu d'implication pratique dans le recrutement ou la prise de contact avec les candidats.

Une unité souligne le défi de faire participer les jeunes à poursuivre le projet mariste sans qu'ils aient à supporter le « poids » de ceux qui ne veulent pas s'investir dans la mission mariste.

Possibilités

Une unité a exprimé le désir d'avoir un plan à vocation global, pratique et durable. Trois unités en situation de reconfiguration ont exprimé l'espoir que la réorganisation des unités puisse stimuler l'action, faciliter le partage des ressources, etc...



Toutes les unités sont préoccupées par les vocations d'une manière ou d'une autre. Certaines ont exprimé une attitude positive vu qu'elles placent un espoir de pouvoir inviter des vocations venant d'un territoire plus large que précédemment (L'Afrique étend ses filets aux régions au-delà du Sénégal et du Cameroun ; L'Asie au-delà des Philippines). Il y a eu un apport constant de candidats dans certaines unités, mais les chiffres sont encore faibles. Deux unités ont connu une baisse significative du nombre de candidats (en Asie attribuée dans une certaine mesure aux changements dans les structures de l'éducation nationale, en Océanie, la politique de la province de rehausser la barre pour l'admission est considérée comme une des causes). Dans d'autres unités, après une longue période de sécheresse, il y a des signes d'une reprise modeste. Dans l'ensemble, on reconnaît que de nombreuses influences dans toutes les sociétés jouent contre les jeunes qui pourraient répondre à un appel à la vie religieuse.

L'organisation de la promotion des vocations et le recrutement demeure un défi, non seulement en ce qui concerne les moyens de « converser » avec les jeunes, mais, surtout, pour savoir qui en prend la responsabilité – la laisser à tout le monde signifie ne la laisser à personne. Seules quelques unités ont opté pour nommer une personne à temps plein dans le rôle de promoteur des vocations, un défi pour la plupart des unités dans leur situation diminuée (personnel et finances).

Un développement ces dernières années a été la création des maisons d'accueil ; leur efficacité doit encore être démontrée. L'Océanie depuis un certain temps dirige le programme « Venez et voyez », qui, indique-t-elle, a eu ses hauts et ses bas.

Un défi pour la Société est de savoir comment aborder et pallier le manque évident d'enthousiasme et de conviction chez beaucoup de Maristes pour promouvoir/rechercher/inviter les vocations. Également importante ici est la question de la vocation du frère dans la Société de Marie

Il est clair que les vocations sont un problème urgent pour la Société à cette époque – face au vieillissement des membres, un apport important des hommes avec de la jeunesse et de l'énergie pour la mission est nécessaire pour prendre des rôles de leadership, pour garder les œuvres essentielles actuelles (formation, etc.) et pour fournir des travailleurs pour la vigne. Comment un chapitre peut-il aborder le problème ? Parmi quelques suggestions offertes : un plan pour les vocations, la promotion d'une culture de la vocation.

FORMATION

Formation initiale internationale

Les réponses de cinq unités reflètent une satisfaction du travail réalisé sur la formation internationale : la formation systématique des formateurs, la création et le soutien au noviciat international et au théologat international. L'appui pour ces projets est exprimé dans les unités par leur disponibilité à fournir des confrères pour qu'ils puissent poursuivre leurs études, leur formation professionnelle et leur renouveau. Trois unités ont commenté les avantages pour les confrères de vivre une expérience internationale et transculturelle. Une unité reconnaît que la formation internationale a été une étape positive à condition que les étudiants ne perdent pas le contact.

Formation locale

La formation au sein des unités relève de certains défis : le coût de la formation, le manque de formateurs disponibles pour travailler au sein des unités. Une unité a exprimé la nécessité d'une révision de l'actuelle pratique de recrutement et de formation initiale, se référant sans doute à la formation initiale qui se déroule sur place, y compris le pré-noviciat.

Formation permanente

La formation permanente est aussi une question soulevée : La formation permanente demeure une priorité pour certains ; une des unités plus âgées voit la valeur de l'ouverture au resourcement, à l'acquisition de nouvelles habilités pour faire face aux nouvelles exigences dans la vie et le travail de l'unité et la nécessité de rationaliser les travaux pour libérer des hommes pour cela. Une unité a exprimé la nécessité de mieux assortir des résultats de la formation formelle avec les compétences requises pour un ministère efficace et pour que les confrères soient des hommes « multidimensionnels » dans leurs approches aux ministères.

Le cours de renouvellement international à *La Neylière* est évalué comme véritablement formatif des confrères. Un des points forts des programmes de renouvellement exprimé explicitement est l'établissement de réseaux entre Maristes. La création de contenu mariste est une valeur ajoutée qui est aussi appréciée par une unité.



Il y a un soutien global pour la politique et la mise en œuvre de la formation initiale internationale au niveau du noviciat et du théologat. Les unités concernées expriment leur satisfaction d'avoir été en mesure de contribuer en rendant des membres disponibles en tant que formateurs pour le théologat et le noviciat et pour les programmes de formation de formateurs.

La formation permanente de leurs membres est une question importante pour les unités. La prestation de programmes de renouvellement et de formation (pour la direction, retraite, resourcement) est considérée essentielle pour la vitalité de la vie, la communauté et la mission maristes. S'il doit y avoir une revitalisation des ministères clés et la prise en charge de nouvelles œuvres répondant aux nouveaux besoins, il sera nécessaire d'investir du temps et des ressources pour le recyclage, etc... Une proposition intéressante de plus d'une unité a été la « formation » d'hommes plus âgés pour qu'ils puissent jouer leur part appropriée dans la mission de la Société.

GOVERNANCE ET STRUCTURE

Les décisions relatives à la gouvernance et aux structures prises lors du dernier chapitre général et à CS2013 ainsi que l'expérience de l'ARC sont considérées comme ayant apporté des développements positifs pour la gouvernance de la Société à la fois aux niveaux général et local.

Le leadership et le gouvernement local :

Le traitement et le suivi des décisions émanant du CS2013 ainsi que les directives de l'Administration générale (sur les structures de gouvernance, la réorganisation, la gestion des finances, de la priorisation des ministères, etc.) sont considérés comme apportant des avantages à un certain nombre d'unités. Le processus de sélection des ministères prioritaires et les décisions en conséquence sont vus par six unités comme aidant les hommes à être positifs et ciblés.

La reconfiguration est vue par six unités comme une opportunité pour la clarification des valeurs, des objectifs et pour un renouvellement.

La déception avec la restructuration locale a été exprimée dans deux unités. Une unité est contente qu'on donne la priorité aux « communautés viables » sur les ministères exercés pendant de longues années ; une autre signale la tension entre la promotion des œuvres ministérielles et le côté prophétique de la vie religieuse.

Cinq unités affirment avoir un bon leadership provincial— exprimé à travers l'ouverture à la consultation et au discernement dans l'établissement des objectifs et des orientations. La compassion dans un chef de file est très appréciée dans une unité. L'animation et la direction spirituelle créatrice et exemplaire sont particulièrement appréciées dans une autre unité.

Une des unités plus grandes estime qu'il y a trop de ses hommes impliqués dans l'administration et que plus de laïcs pourraient être engagés à leur place.

Administration générale :

Plusieurs ont exprimé leur appréciation envers l'administration générale. Une unité remarque que l'administration générale est pleine de sollicitude pour les districts. Une autre unité se félicite des efforts de l'administration générale pour animer la Société. L'administration générale a contribué à développer un sentiment de solidarité chez les Maristes selon une unité (encore que de la même unité vient la plainte que l'administration générale ne donne pas aux membres suffisamment d'information).

Les développements récents dans la gouvernance, les finances et la formation sont considérés comme très importants pour la vie et la mission de la Société. En particulier, le processus de reconfiguration est apprécié pour ce qu'il a entraîné de prise de conscience et d'identification avec la Société internationale. Toutefois, une unité se demande s'il y a vraiment eu des avantages réels venant de la priorisation.

Quatre unités sont d'accord que l'ARC a prouvé être une contribution positive à la direction partagée dans la Société. L'ARC est considéré comme un exercice de leadership de manière collégiale ; avec cette réunion, il y a eu une emphase accrue sur l'unité de la Société et sa mission globale et le partage des ressources.

Une unité a le sentiment qu'au moins une partie de l'énergie mise dans la réorganisation pourrait être utilisée dans l'établissement de nouvelles missions ; Si il y avait moins de ciblage sur

l'administration et plus sur la miséricorde. Une autre unité a noté que, si bien il y a eu un accent très souhaitable sur la formation, il y a un déséquilibre sur le plan de l'attention de la mission.

Pour deux unités la visite du Général et des assistants ainsi que des supérieurs majeurs est particulièrement importante pour l'appui qu'ils fournissent et les défis qu'ils offrent.

Une centralisation accrue a été perçue dans certains milieux. Une unité demande une clarification de l'autorité du supérieur général au sein des unités.

L'importance des communications dans tous les aspects de la vie et des rapports mariste s'exprime un certain nombre de fois.

Leadership dans la Société :

La plupart des unités expriment le besoin de bon leadership à tous les niveaux. Des préoccupations ont été exprimées sur la diminution du nombre de confrères disponibles pour occuper un rôle de leadership, le leadership a besoin d'être discernée, encouragée et une formation doit être disponible.



La restructuration, l'établissement des ministères prioritaires et la rationalisation des communautés, ont eu un impact dans l'ensemble de la Société, la plupart du temps leurs effets ont été expérimentés comme positifs : les unités ont été menées à évaluer et prioriser leurs œuvres, afin de préciser les objectifs. La plupart ont accepté les modifications nécessaires avec leur impact sur eux-mêmes, leurs ministères et les gens qu'ils servent. Cependant pour d'autres les changements se sont révélés douloureux et leur nécessité et leur valeur réelle est remise en question. Certains craignent que ces dernières années trop d'attention et d'énergie corporative aient été reprises pour la restructuration avec le résultat que les enjeux de la mission aient été laissés de côté.

Comme beaucoup des développements au cours des huit dernières années ont exigé l'implication forte de l'administration générale, certains s'inquiètent d'une centralisation accrue au sein du gouvernement de la Société. Une précision sur l'étendue de l'autorité du supérieur général au sein des unités a été demandée. En général, la direction de l'Administration générale actuelle est appréciée, les visites ont été particulièrement saluées. La question se pose concernant la pertinence des structures l'Administration générale actuelles pour une Société réduite et restructurée, où, dans un avenir proche, la majorité des membres vivront dans le « sud ».

L'ARC est jugée comme étant une innovation réussie. Elle s'est avéré être un exercice pratique de la collégialité, en accroissant la solidarité entre l'Administration générale et les supérieurs majeurs. Le leadership à tous les niveaux de la Société est devenu une question pressante pour la Société : évidemment, il y a seulement un nombre relativement faible de confrères capables ou bien disposés auxquels les unités et la Société mondiale peuvent faire appel pour exercer un bon leadership. La nécessité d'une bonne formation pour le leadership et une sélection sage et éclairé des dirigeants est évidente.

Les avantages d'une bonne communication sont mentionnés plusieurs fois. La communication peut encore être améliorée en jonglant avec les développements dans les médias sociaux, etc...

MISSION

Ministères

La plupart des unités donnent un rapport positif sur leurs efforts missionnaires dans les domaines de l'éducation, les paroisses, les ministères de jeunesse, les églises de centre-ville et le soutien aux réfugiés - certains découlant de l'établissement des priorités et de la restructuration.

Dans le choix et la réalisation de ministères apparaissent les caractéristiques suivantes : proximité et ouverture aux gens, attitude d'écoute, attitude accueillante, compassion.

Une unité se décrit comme une unité qui a dû faire face à ses limites et fait de son mieux.

Points négatifs :

Des unités ont exprimé un certain nombre de facteurs qui limitent la mission :

- Pessimisme ;
- Le vieillissement nous paralyse dans notre désir missionnaire avec le danger de tomber dans l'inertie ;
- La tension entre la communauté et l'apostolat individuel nous paralyse aussi ;
- L'attraction du statu quo conduit à la passivité, à l'immobilité ;
- L'effet destructeur de l'individualisme ;
- La baisse des effectifs a comme conséquences, soit l'absence d'hommes qualifiés pour mener à bien les projets, soit la présence d'hommes qualifiés qui n'ont pas la responsabilité pour mener à bien des projets.

Une unité met en garde contre l'auto-absorption dans nos efforts pour gérer notre diminution – elle doit être abordée dans la foi.

Défis :

Deux unités ont dit craindre que la Société soit devenue stagnante. Un certain nombre d'unités ont exprimé la nécessité de voir apparaître une vigueur missionnaire renouvelée : « Aller à l'extérieur, sortir de nos chapelles » ; « aller au-delà des environnements de paroisse » ; s'aventurer « dans la rue » à chercher des œuvres et des ministères susceptibles de nous secouer et même de nous faire du mal. Une unité parle du défi d'aborder les bouleversements sociaux présents dans son environnement et ne pas rester pris dans les façons d'agir du passé.

Une unité est d'avis que la meilleure avenue pour nous est d'apporter une nouvelle « fraîcheur » à nos travaux en répartissant entre eux nos jeunes maristes ou en engageant des laïcs maristes enthousiastes.

La plupart des unités reconnaissent la nécessité de répondre aux besoins du monde actuel, en particulier aux personnes à la périphérie. Parmi les ciblage suggérés pour nos ministères maristes on peut penser : au dialogue œcuménique et interreligieux, aux réfugiés et migrants, aux pauvres.

Sur la question de la restructuration et l'établissement des priorités, une unité est confrontée à la question : Devons-nous essayer de consolider les institutions ou bien aller de l'avant, toujours avides d'être parmi les pauvres, étant nous-mêmes petits, libres, flexibles, véritablement « missionnaires » ?

En ce qui concerne les ministères particuliers, six unités placent l'éducation et le ministère aux jeunes parmi les ministères importants de la Société de Marie. Trois unités saluent le développement des églises de centre-ville, même si une réponse mettrait en doute toute « l'engouement » qui l'entoure.

La mission de la Société de Marie

Une unité prend note du développement parmi nous d'un sens plus profond de la mission. Cependant, trois unités croient que la Société ne pourra progresser sans un accord des membres sur ce qu'est la mission mariste, ce qui a mené à un manque de vision d'ensemble, ces unités souhaitent des éclaircissements sur notre mission.

Alors qu'une unité sent que l'expérience de réduction des effectifs a contribué à approfondir la compréhension de qui nous sommes et ce que nous sommes appelés à être, et a renforcé notre raison d'être en tant que Société.

Deux unités avertissent qu'il y a trop d'insistance et s'inquiétude sur la survie et le maintien du statu quo – en s'agrippant à des ministères sécurisés où les individus se sentent sûrs et sécurisés ; nos structures actuelles nous empêchent de lâcher prise.

Une unité reconnaît que, malgré tout ce qu'on peut dire sur la mission de la Société, il y a ceux pour qui elle viendra trop tard, ou sans convaincre, il semblerait donc que la Société fait face à un petit nombre de confrères qui ont un rôle essentiel à jouer dans la relance de la mission de la SM, de la vie communautaire et de l'intérêt pour les vocations. Des efforts sont faits et devront continuer, pour s'assurer que ces confrères sont « réunis » en quelque sorte pour que leur énergie et leur vision restent concentrées.

Une unité précise que tout discours sur la mission ne portera probablement pas de fruits sans une conversion. Deux unités craignent que nous ayons trop de membres, souvent talentueux, qui ne contribuent pas à la mission et la vie de la Société, si nécessaires pour notre avenir.

Quelques unités espèrent que les aînés dans la Société ne seront pas laissés de côté dans la poursuite de la mission de la Société, qu'ils pourront participer selon leurs capacités (p. ex., travail bénévole) au lieu d'insister sur la retraite et de se replier sur eux-mêmes.

Un certain nombre d'unités expriment ce qui est devenu tellement évident – notre mission mariste nécessite un engagement avec les laïcs et leur autonomisation. Une unité estime qu'il est essentiel, en ce moment où nous devons regarder vers l'extérieur, de profiter de la possibilité devant nous d'engager des laïcs maristes pour dynamiser nos missions.

Une unité convient qu'afin de perpétuer notre charisme mariste au sein de l'église, nous devons encourager et renforcer nos liens avec les laïcs maristes. Une autre unité, qui découvre le dynamisme de nombreux laïcs maristes, voit la pertinence de nous servir de leur intérêt pour la mission, même si cela implique de contribuer aussi à leur formation.

En raison de la diminution du nombre d'hommes actifs disponibles, des changements démographiques et de la priorisation des ministères, les unités ont été confrontées à devoir décider quelles œuvres il faudrait maintenir et développer, quelles œuvres doivent être abandonnées et quelles œuvres nous sommes appelés aujourd'hui à prendre pour répondre aux besoins des gens. Dans la prise de décisions, les unités sont mises au défi de préciser quelle est notre mission dans le monde actuel et quels sont les éléments essentiels de toute pastorale mariste.

Dans le choix de continuer dans certaines œuvres, les unités généralement explicitent la nécessité de revoir les objectifs, structures, etc., dans le but de résoudre les problèmes pressants d'aujourd'hui (par exemple, les réfugiés et les migrants). En revanche, les préoccupations sont exprimées que le

choix des ministères soit dicté par la recherche du confort, du statu quo; une réticence/peur de laisser les quatre-vingt-dix-neuf brebis en sécurité afin d'aller à la recherche de la brebis perdue. Il y a un sens distinct de la faiblesse qui vient avec l'amoindrissement et « le replis sur soi», une incapacité à imaginer, pour répondre à l'appel de « sortir ».

Il semble exister une « gêne » générale derrière le nombre important de propositions pour une nouvelle articulation de la Mission mariste pour aujourd'hui. En outre, l'accent mis sur les vocations a soulevé la question : A quoi invitons-nous les jeunes lorsque nous leur disons de se joindre à nous, que leur disons-nous sur notre mission comme maristes pour un avenir immédiat ?

VIE COMMUNAUTAIRE

Aspects positifs des communautés actuelles

Des réponses positives des unités parlent de l'expérience d'une vie communautaire forte et joyeuse, un soutien et un prendre soin des autres fraternels, une vie de prière, une simplicité dans le style de vie, un soutien par le biais de la fidélité et la bonté des confrères.

Une unité exprime sa satisfaction que l'unité ait acquis une propriété stable qui leur donne un plus grand sentiment d'enracinement et de stabilité. Une autre unité voit la construction d'une résidence pour la communauté comme un signe de vie pour l'unité.

Deux unités notent la nouvelle vitalité qui peut venir à une communauté avec l'inclusion de membres plus jeunes.

Une unité se réfère à l'expérience de la Société en tant que communauté à échelle mondiale – exprimée dans le leadership bienveillant de l'Administration Générale, la préoccupation commune et l'intérêt des supérieurs majeurs et le soutien matériel des autres unités dans ses projets. D'autres unités notent les avantages de vivre dans des communautés internationales, de participer à des réunions internationales et aux programmes de renouveau.

Aspects négatifs

Les dangers et les défis à la communauté sont exprimés de diverses façons : des confrères surchargés de travail dans leur ministère, le manque de prière, une vie trop indépendante, le manque de civilité et de gentillesse, des structures qui soutiennent un célibat confortable et déconnectée.

Deux unités partagent l'expérience que la communauté de la province/district peut être négativement affectée par le départ des confrères ou d'un important nombre vivant *extra domus*, l'effet étant plus fort quand l'unité est petite. Cinq unités ont fait remarquer que les questions de santé des personnes peuvent avoir un effet négatif sur les petites communautés. Une unité a souligné l'importance d'aider les confrères à traiter la question des cas d'abus parmi leurs membres.

Une unité parle des difficultés rencontrées pour communiquer vraiment avec les autres dans l'unité et les défis rencontrés en travaillant en équipe dans la communauté.

Favoriser la communauté

Cinq unités notent l'importance, pour la construction de la communauté au sein des unités, des retraites, des assemblées, des célébrations. Quatre font également référence à la pertinence des cours et réunions internationales pour établir des relations dans l'ensemble de la Société.

Avec toutes les activités autour de restructuration etc., il est possible de se méprendre en pensant qu'une unité est un organisme entièrement fonctionnel. Une telle unité déclare qu'en réalité elle est très fragile et en danger de fragmentation. Les structures sont seulement une partie de la réalité, il y a une autre dimension et c'est le cœur et la spiritualité d'être « un seul corps » avec la capacité de discerner et d'agir comme un tout.

Un certain nombre d'unités, non seulement ici mais dans l'ensemble de leurs réponses, souligne l'importance des communications pour former une communauté, un cœur et une âme. Les formes régulières de communication de l'Administration générale et des responsables de l'unité sont les bienvenus. L'importance de la bonne utilisation « professionnelle » et de la maîtrise des médias sociaux et de l'internet sont mentionnés par quelques-uns.

Confrères âgés

Dans les communautés (locales ou étendues) de nombreuses unités, les confrères âgés forment un groupe important.

La plupart des unités ont exprimé la présence significative des confrères âgés de la Société, leur contribution à la vie de l'unité, leur accompagnement dans la prière et l'intérêt qu'ils portent à la vie de l'unité. Deux unités commentent que la fidélité d'un grand nombre des confrères âgés est source d'inspiration.

Une unité avec beaucoup de confrères âgés met en garde contre leur « peur d'être oubliés ». la planification, la prise de décisions et l'allocation de ressources doivent tenir compte du fait qu'ils sont des membres précieux d'une unité avec leur propre contribution particulière à faire, qu'ils sont appréciés et non pas oubliés.

Deux unités préconisent la préparation des hommes à la retraite ainsi que leur recyclage. Trois unités expriment le besoin de formation continue des confrères âgés selon la capacité de chacun d'eux.

Tout en reconnaissant le bon travail accompli dans les soins pour les âgés et handicapés, une unité exprime une inquiétude que les personnes âgées ne deviennent pas isolées de la Société au sens large, de l'église et du monde. Deux unités notent que les soins des confrères âgés et handicapés peuvent constituer un poids sur les membres plus jeunes. Avec si peu de confrères disponibles pour gérer les ministères de l'unité, ces attentes peuvent travailler contre toute évolution de la situation dans la mission. La possibilité d'engager des personnes laïques est soulevée à cet égard.

Leadership communautaire

Les difficultés à trouver des dirigeants pour tous les niveaux de la Société sont mentionnées par un nombre d'unités, et ce n'est pas moins le cas pour les communautés locales. Une unité souligne la nécessité de former les dirigeants. L'importance pour les dirigeants d'offrir une animation spirituelle est soulevée par une unité. Une unité a souligné que notre vie religieuse doit être prophétique.

Les commentaires émis par certaines unités reflètent une expérience positive de la vie en communauté mariste, mais il est évident que former et maintenir des communautés unies dans un seul cœur et une seule âme nécessite des efforts de générosité et de foi, parfois absents. Certains font référence à ces influences négatives (communautaires et individuelles) qui peuvent nuire et détruire une communauté. Dans la formation des communautés locales, les supérieurs majeurs doivent être particulièrement attentifs à favoriser et à entretenir le bien commun.

Dans la tâche d'inspiration et de renforcement de tout ce qui contribue à la vie et le témoignage communautaire solides, il ne semble pas qu'il y ait autre chose qu'un chapitre général puisse contribuer de plus au-delà de ce qui se trouve pas déjà dans les Constitutions

Dans une congrégation décroissante où le pourcentage de membres âgés continue à grandir, la place des confrères maristes âgés dans la communauté est devenue un enjeu important. Il y a une certaine inquiétude pour que les confrères âgés se voient eux-mêmes et soient vus et traités comme des membres importants de leur communauté, leur unité et toute la Société. Ils doivent être aidés autant que possible à vivre comme religieux de façon responsable, positive et saine, et à participer selon leurs capacités dans la vie et la mission de la communauté.

Il ne faut pas oublier pas le soutien nécessaire pour ceux qui ont la responsabilité des soignants. Peut-être que certaines unités doivent avoir « la permission » pour demander de l'aide pour

s'occuper de leurs confrères âgés et handicapés en faisant appel à l'Église et aux organismes d'État et en appelant à la participation des laïcs pour gérer les installations de l'unité.

Une autre question importante est la nomination des dirigeants des communautés, que ce soit la communauté de la province ou d'une maison locale. Le nombre de confrères capables et prêts à être supérieurs est faible. Le besoin de trouver des hommes qui peuvent fournir le bon leadership (y compris l'animation spirituelle) exige une formation spécifique.

PARTAGE DE RESSOURCES (HUMAINES ET MATÉRIELLES)

Certaines unités parlent de l'expérience positive du partage des ressources humaines et financières : le programme *S & L* (Spiritualité et Vie) impliquant les membres de l'ARC ; le partage de personnel dans les ministères, l'administration, la formation. La générosité de la plupart des provinces a été notée par ceux qui ont en bénéficié ; une unité est en position de dire que la province est capable de continuer à fournir des ressources pour la mission internationale de la Société. Une unité voit les ressources en personnel de façon large, en incluant les ressources intellectuelles et de foi dont peut profiter une unité à travers l'expérience des confrères qui font des études ou travaillent à l'étranger.

Avenir financier

Trois unités indiquent les difficultés financières auxquelles il faut faire face : vu que les unités perdent des membres pour le travail, ou sont impliquées dans les ministères à faible rémunération ; coût des réclamations pour abus.

Pour trois unités (districts) une préoccupation importante est leur autofinancement, la mise en place d'une base financière/ressources pour l'avenir. Deux unités notent l'impact des maladies graves sur la stabilité financière de l'unité. Une unité est préoccupé par la dépendance sur les unités qui elles-mêmes sont en diminution, avec des revenus également en diminution.

Une unité souligne l'avantage de demander aux donateurs à donner des réponses concrètes aux besoins concrets de l'unité requérant de l'aide.

Une unité fait remarquer que non seulement il est nécessaire que les unités soient ouvertes au partage de ressources, mais la répartition des ressources exige une vision et une planification d'ensemble à l'échelle de la Société.

Personnel

Une unité exprime son besoin urgent de personnel si l'on veut la voir se rétablir.

Lorsqu'on pense à la mise en commun des ressources, certaines unités remarquent que cela peut inclure les laïcs, la Famille Mariste et demande si celles-ci ont été prises en compte régulièrement.

Sur un front plus large, la gestion judicieuse de nos ressources naturelles à travers une conscience environnementale est soulevée par certaines unités.

Les structures qui ont été mises en place pour faciliter le partage des finances sont appréciées. Ces unités qui dépendent de l'assistance du Fonds général expriment leur reconnaissance de la générosité de ces provinces qui ont les moyens de partager. Les districts expriment leur volonté de se développer en autosuffisance. Il existe des préoccupations sur la capacité des provinces à continuer à contribuer à l'avenir des montants significatifs au Fonds général : au fur et à mesure que le nombre de confrères actifs diminue, le nombre de ceux qui ont besoin de soins augmente et les œuvres qui fournissent des revenus diminueront. Il est évident que la gestion des fonds disponibles est un travail en cours.

En ce qui concerne le partage de personnel, certaines unités mentionnent les avantages de la coopération internationale, des expériences positives de vivre et travailler avec des confrères d'autres

unités et d'autres cultures. Cependant, il y a peu de preuves d'un effort concerté de la redistribution du personnel pour l'avancement de la mission.

QUESTIONS POUR LE CHAPITRE

Ici, la tâche était d'identifier les questions sur lesquelles les membres de la Société souhaitent que le chapitre se penche. Beaucoup de sujets qui sont plus dans le domaine des solutions ont été omis. Les questions soumises par les unités ont été divisées selon les catégories qui apparaissent souvent dans les agendas des chapitres. Dans ces catégories sont listées les grandes questions qui semblent importantes à la lumière de tous les documents présentés en réponse au sondage.

L'identité des unités soulevant les questions énumérées sont indiqués comme suit : (Af) Afrique; (As) L'Asie ; (Br) Brésil ; (C) Canada ; (Eu) L'Europe ; (M) Mexique ; (O) Océanie ; PV (Pérou-Venezuela) ; (S) l'Australie ; (US) États-Unis d'Amérique ; (Z) Nouvelle Zélande.

A. VOCATIONS (C) (As) (Af) (Z) (US) (Eu) (PV) (M)

- i. Stratégie pour les vocations, recrutement des vocations (Z) ;
- ii. Un plan à Vocation global, pratique et durable. (US)
- iii. Promotion d'une culture de la vocation et une promotion plus large de notre spiritualité (Eu)
- iv. Ministère des vocations (PV) (M)

B. FORMATION

- a. **Initiale** (Z) (Af) (US) (Br) (PV) (M)
 - i. Formation internationale (M)
 - ii. Révision de la praxis de formation initiale et de recrutement. (US)
 - iii. Formation compte tenu des nouvelles réalités et du manque de vocations. (Br)
- b. **Permanente** (C) (S) (Af)
 - i. Formation au Leadership (S).

C. GOUVERNANCE ET STRUCTURES

- a. **Structures de gouvernance** : (M) (US) (S)
 - i. Changements dans la gouvernance pour s'adapter à la diminution. (US)
 - ii. La forme et la fonction d'ARC, ses manifestations futures (M)
 - iii. processus et personnel de la AG (S)
 - iv. Recentrage des préoccupations et de l'autorité pour les pays en développement où la SM travaille (US)
 - v. Des structures appropriées pour notre présent, pour le bien de la mission (S) (US).
- b. **Autorité & Leadership** (Z) (S) (C)
 - i. Leadership dans la Société de Marie, compte tenu de la rareté de confrères ayant des qualités de leadership : distribution, choix, formation (Z) (S)
 - ii. Formation au Leadership (S)
 - iii. Animation des unités (C)
 - iv. Nomination des supérieurs (S)
- c. **La restructuration** (S) (US) (PV) (NZ)
 - i. Planification de la diminution/fermeture (S)
 - ii. Restructuration mettant l'accent sur la mission et le partage des ressources (PV)
 - iii. Hiérarchisation des *districts* (PV)
 - iv. Examen de la restructuration. (US)

D. MISSION

- a. **La Mission de la SM dans le contexte actuel** : (NZ) (US) (M) (C) (Af) (As) (PV)
 - i. Identité mariste pour notre époque: Vision, principales préoccupations et objectifs (NZ) (Af)
 - ii. Renouveau de la Mission mariste (US)
 - iii. Notre effort missionnaire à la lumière de la tradition mariste et de la perspective offerte par le Pape François ! (Europe)
 - iv. La mission de la Société exprimée pour aujourd'hui – *temps de regarder vers l'extérieur* (C) (M)

E. MINISTÈRES

- a. **Rationalisation** (US) (Af) (As)
 - i. Mots-clés qui expriment notre identité et encouragent des vocations (Af)
 - ii. Concentration de la mission dans certains domaines – aller là où il y a un avenir (As).
- b. **Endossement, renforcement et « ré-novation » des ministères existants** : (M) (US) (S) (C) (Z)
 - i. Renforcement de la priorisation des ministères (As) (S) (C) (M) (Z)
 - ii. L'éducation et ministère de la jeunesse (S) (Z) (C) (M)
- c. **Nouvelles initiatives de mission** (Comme)
 - i. Une autre mission dans d'autres pays, surtout les pays non chrétiens (As)
 - ii. Mission vers les plus abandonnés. (As)
- d. **Laïcs en mission** (En) (S) (Z) (Af)
 - i. Planification et action concrètes et en commun sur l'engagement avec les laïcs maristes (As) (S) (Z) (Af)
 - ii. Soutien aux laïcs maristes indépendamment ou aux côtés des pères Maristes en mission. (As)
 - iii. Un soutien efficace pour le laïcat mariste (Af)

F. VIE COMMUNAUTAIRE

- a. **La vie et le témoignage religieux aujourd'hui** (S) (C) (UE) (PV)
 - i. Vie religieuse en communauté authentique, pertinente aujourd'hui dans le contexte de notre monde changé et changeant. (Eu) (S)
 - ii. Communion et mission – comment les concilier (C)
- b. **Conversion et renouvellement** (As) (O) (Af)
 - i. Conversion et transformation missionnaires (As) (O) (Af)
 - ii. La recherche d'une vie simple, proche des pauvres – *"être pauvre avec les pauvres, les amis des pauvres joyeusement, facilement, naturellement"*. (As) (S)
 - iii. La sainteté de la vie et comment la vivre dans le siècle présent. (As)
- c. **Frères** (C) (US) (Z) (O) (Af)
- d. **Soins et engagement des personnes âgées** (As) (Z) (Br) (C) (US)
 - i. Le soin des personnes âgées ou infirmes confrères (Br) (C) (US)
 - ii. Mission et ministère des hauts confrères le (As) (Z)
- e. **Laïcat mariste** (S) (Z) (US)
 - i. Directives d'organisation et une règle de vie et de prière pour le laïcat mariste (US)
 - ii. Former la communauté avec les laïcs (S) (Z)

G. PARTAGE DES RESSOURCES

- i. Gestion des finances (M)
- ii. Stabilité et viabilité financière (As)
- iii. Une plus grande autonomie financière pour l'Océanie et le Districts (C)

- iv. Partage de ressources – une politique plus radicale (PV)
- c. Diriger notre diminution des ressources humaines et financières aux ministères pertinents pour le monde. (US)
- vi. Des échanges internationaux de personnel (US)
- vii. Plus de moyens humains et matériels aux missions d’Afrique et d’Asie (Z) (PV)
- viii. Travail avec les autres membres de la famille Mariste (Z) (US)

Un certain nombre de suggestions demandait que les questions contemporaines soient prises en considération dans les délibérations et les propositions du chapitre : réfugiés/migrants, l’intégrité de la création/écologie, soins mutuels, une étroite coopération avec la Famille Mariste et le laïcat, la pauvreté et la simplicité, la miséricorde et la réconciliation.

Remarque : les propositions pour le chapitre général ne sont pas des postulata formelles à présenter au chapitre général. Les Provinces, districts, communautés et individus doivent être conscients que s’ils souhaitent soumettre des propositions au chapitre général ils devraient le faire sous la forme d’un postulat.

PRÉPARATION POUR LE CHAPITRE GÉNÉRAL DE 2017

SONDAGE POUR LES MEMBRES DE LA SOCIÉTÉ

Q.1. L'ÉTAT DE LA PROVINCE/DISTRICT

Réflexion sur la période écoulée depuis le dernier chapitre général :

- i. Quels sont les événements survenus dans votre unité qui ont animé votre engagement envers la Mission de la Société ?
- ii. Quelles questions ont donné lieu de s'inquiéter dans votre unité pendant cette période ?

Q. 2. L'ÉTAT ACTUEL DE L'ÉGLISE ET DU MONDE

- i. Que nous disent la personne et l'enseignement du pape François alors que nous préparons notre chapitre ?
- ii. Quels sont les besoins auxquels votre unité pourrait répondre ?
- iii. Quels sont les besoins auxquels la Société dans son ensemble pourrait répondre ?

Q. 3. L'ÉTAT ACTUEL DE LA SOCIÉTÉ

- i. A partir de votre expérience vécue comme Mariste, comment évaluez-vous l'état dans l'ensemble de la Société à l'heure actuelle ?
- ii. Quelles évolutions ont eu lieu dans votre unité qui vous aient aidé à prendre davantage conscience de la SM en son ensemble et de sa Mission ?

Q.4. IDENTIFIER LES QUESTIONS POUR LE CHAPITRE GÉNÉRAL DE 2017

- i. Afin de participer plus activement à la Mission mariste aujourd'hui, quelles sont les trois questions les plus importantes qui doivent être abordées par le chapitre général de 2017 ?