



Se développer et s'étendre

*Lettera
ai fratelli*
MAI 2025

Ce sont les verbes que Calasanz utilise lorsqu'il parle de la construction des Écoles Pies. Il s'y réfère dans la conclusion du Mémorial au cardinal Tonti¹. Il est clair que, dans sa mentalité, le travail de construction des Écoles Pies portant le trésor qu'il avait découvert est un défi prioritaire, c'est l'horizon de sa vie. Depuis notre dernier Chapitre Général, l'Ordre a assumé la « *construction des Écoles Pies* » comme l'un des noyaux de référence de chacune des Provinces et de l'ensemble des Écoles Pies. Il est donc bon d'essayer d'aborder ce défi sous différents angles, d'essayer de le comprendre dans son intégralité.

Mon but n'est pas de développer ce thème dans le court espace d'une lettre fraternelle, mais c'est mon but de vous inviter à réfléchir sur certaines des dimensions de cette tâche passionnante. Je vais me concentrer sur l'une des dimensions centrales de l'effort pour « continuer à construire » les Écoles Pies : la transformation de notre « culture piariste », pour essayer de nous rapprocher plus fidèlement de ce que nous sommes appelés à être.

La « culture de l'Ordre » est l'incarnation consolidée de notre identité et de notre charisme. Peut-on renouveler la culture piariste ? C'est l'une des questions clés que nous pouvons nous poser. Au fil des années (ou des siècles), se sont consolidées les manières de vivre, d'agir, de réagir, de prier et de décider,

.....
1.- Saint Joseph de Calasanz. Mémorial au Cardinal Tonti. Opera Omnia, volume IX, pages 305-306

qui constituent la « culture institutionnelle ».

Lorsque nous parlons de « culture piariste », nous parlons de notre façon de nous organiser, de vivre, de travailler, de décider ou de relever des défis. Il y a une culture de l'Ordre, sans aucun doute. Il y a une culture organisationnelle. Et ce sera la clé du défi dont nous parlons. C'est pourquoi nous y travaillons dans toutes les « conférences continentales » que nous avons convoquées, autour de cette question : quelles Écoles Pies voulons-nous sur notre continent ?

Toutes les institutions ont une culture, qui fait référence aux valeurs et aux pratiques qui donnent un sens au travail de chacune d'entre elles. Il s'agit de l'ensemble des croyances et des valeurs partagées, dans une plus ou moins grande mesure, par les membres d'un groupe. Ces valeurs et convictions sont consolidées et transmises aux nouveaux membres de l'institution, et apportent la cohérence institutionnelle nécessaire. Mais aucun groupe ne peut comprendre sa culture comme quelque chose d'immuable, de permanent et d'étranger aux nouvelles situations dans lesquelles le groupe vit.

Notre culture est comme un iceberg. Il y a une culture visible (*la façon dont nous disons que nous faisons les choses*) et une culture submergée (*la façon dont nous faisons réellement les choses*). La première est constituée de la vision, des stratégies, des valeurs partagées, des objectifs, des politiques, des structures, des procédures, etc. Nous les exprimons généralement dans des Constitutions, des Règles, des Annuaire et des Documents.

Mais il y a une culture invisible et submergée. Il y a les croyances, les hypothèses partagées, les perceptions, la tradition, les normes, les valeurs qui nous émeuvent, les règles non écrites, les histoires, les sentiments, etc. Ce n'est que si nous comprenons l'iceberg que nous pouvons nous ouvrir à un nouveau moment. Mais pour ce faire, nous avons besoin d'une formidable dose d'honnêteté institutionnelle.

Les vecteurs du « changement de culture institutionnelle ». Le changement culturel, le

processus de renouveau, nécessite trois clés : les valeurs auxquelles nous croyons et que nous voulons développer, les options à partir desquelles nous voulons les faire avancer et les façons dont nous voulons mettre en œuvre ces options. Et voici un concept clé : les « vecteurs de changement ».

Cela fait partie de la direction d'une institution de discerner quels sont les « *vecteurs de changement culturel* », les options qui peuvent nous aider sur le chemin de l'ouverture vers un nouveau moment. Je l'ai bien vu dans certaines de nos provinces, qui à l'époque définissaient les « vecteurs de changement » et qui, au fil du temps, en reçoivent les fruits. Et j'ai aussi vu le contraire, des démarcations qui n'ont jamais pensé devoir changer, et l'horizon s'estompe peu à peu. Il en va de même de l'Ordre dans son ensemble.

Il s'agit des dynamismes qui peuvent conduire au changement, à la maturation, aux processus et à la croissance. Ce sont des choix qui peuvent nous aider à renouveler nos procédures et nos façons d'agir et de nous placer dans la mission, nos styles de vie, notre compréhension du monde dans lequel nous vivons, nos processus de discernement, etc.

Pour l'instant, je ne vais pas les approfondir ou les expliquer en détail. Je me contenterai de quelques exemples qui peuvent nous aider à comprendre de quoi nous parlons. Je citerai quelques *vecteurs de changement que j'ai vus dans l'Ordre* et qui, en effet, nous changent. Et je terminerai par une proposition finale sur le défi à relever.

1-Décider que la pastorale des vocations n'est pas seulement l'œuvre du responsable, mais de tous, et qu'elle dépend beaucoup de la présence réelle des piaristes parmi les enfants et les jeunes. Tant que nous ne serons pas convaincus de cette affirmation et que nous n'en tirerons pas les conséquences, tant que nous continuerons à penser que la pastorale des vocations est l'affaire de quelques-uns et non de tous, tant que nous, piaristes, ne serons pas convaincus que nous devons « passer des heures » avec les étudiants et les jeunes, en accompagnant de près, à tous les niveaux, leur processus et leur cheminement, le changement de tendance sou-

haité ne sera pas possible et nous continuerons à être « surpris » que la plupart des jeunes qui entrent dans l'Ordre viennent de l'extérieur de nos Œuvres. Ce changement est possible et réel, et c'est un vecteur fondamental de changement pour notre « culture de l'Ordre ».

2-Croire vraiment aux communautés et aux équipes. Nous devons générer de la coresponsabilité. La communauté religieuse, ou communauté éducative, est composée d'adultes, capables de comprendre et d'assumer les tâches nécessaires au bon fonctionnement du groupe et de la mission. Lorsque la communauté, l'équipe ou le secrétariat approuve une idée, un plan, des objectifs, des tâches, des projets... chacune des personnes du groupe l'assume. Si le projet est partagé, chacune des personnes sent que c'est le sien. La coresponsabilité et la disponibilité sont des attitudes qui vont de pair, au même titre que la coresponsabilité et l'envoi. Et cela peut nous changer profondément.

3-Ne jamais cesser de construire l'identité. C'est une tâche éternelle. Les gens se renouvellent, les contextes changent, les défis nous surprennent. Nous avons besoin d'une « antenne ouverte et connectée » pour comprendre ce qui doit être mis en avant à un instant donné pour renforcer notre identité. Il existe des espaces et des options qui sont particulièrement importants pour promouvoir une identité durable. Je me réfère avant tout à ce qui suit : la communauté religieuse insérée dans la mission et ayant une vocation de partage et de convocation ; la communauté chrétienne piariste qui relève le défi d'être l'âme de la mission ; les ministères piaristes sont assumés pour ce qu'ils sont : l'expression d'aspects fondamentaux de notre identité ; les équipes missionnaires partagées, les processus de formation, la relation avec les laïcs et, surtout, la capacité d'appeler les jeunes à assumer la vie et la mission piaristes sur le plan vocationnel.

4-Rendre à la réunion communautaire l'espace central qui lui est attribué par nos Constitutions, et ne pas se contenter de tenir le moins de réunions possible. J'ai toujours été frappé par

les objectifs que nos Constitutions² associent à la réunion communautaire. Rien de plus ni rien de moins que ceux-ci : construire des communautés authentiques ; discernement des grandes questions ; le développement de la coresponsabilité et de l'action commune ; notre capacité à revoir ce que nous vivons et à l'améliorer. En d'autres termes, une vie communautaire piariste digne de ce nom n'est pas possible sans une réunion communautaire correctement préparée et systématiquement organisée. Et cela « fait culture » et construit l'Ordre, sans aucun doute.

5-Favoriser l'accompagnement. Il s'agit, sans aucun doute, d'un vecteur important de changement culturel dans notre Ordre. Vivre accompagné est essentiel pour notre fidélité vocationnelle. Et je ne parle pas seulement de l'accompagnement spirituel personnel, que nous recherchons chez les personnes sages dont nous reconnaissons la capacité d'écoute et de conseil. Je veux parler de la capacité d'accompagnement de la communauté, du rôle du supérieur ou de l'accompagnement que nous recevons de tant de personnes avec lesquelles nous partageons la vie et la mission. Peut-être sommes-nous confrontés à l'une des clés les plus importantes qui émergent de la visite que je fais aux jeunes adultes religieux : nous avons besoin et nous voulons vivre accompagnés.

6-Parier vraiment sur le Mouvement Calasanz qui provoque de processus sérieux de vie de foi et d'identité piariste, et qui suppose, progressivement, l'engagement de nombreux jeunes dans la tâche commune de construire davantage les Écoles Pies rassembleuses et missionnaires. Je perçois que le Mouvement Calasanz est un fort « vecteur de changement » si nous lui donnons la possibilité de l'être, si nous le relions au développement de processus communautaires stables comme celui de la Fraternité et si nous favorisons en son sein une proposition vocationnelle sérieuse et cohérente.

7-Savoir détecter les nouveaux défis et y apporter des réponses adaptées. La richesse charismatique d'un groupe n'a rien à voir seulement

.....

2.- Constitutions des Écoles Pies numéros 32, 134, 165 et 167

avec l'histoire ou avec les clés que le fondateur a apportées, puisque les charismes des instituts religieux sont constitués de manière incarnée et offrent, dans leur incarnation, des indices sur la façon dont ils doivent être compris. Nous avons besoin de savoir vivre notre charisme avec toute la fidélité dont nous sommes capables de répondre aux circonstances d'aujourd'hui. Un charisme continue d'être fécond lorsqu'il est capable d'apporter de nouvelles réponses aux nouvelles situations qui se présentent. Le charisme, par définition, est inculturé. Et maintenant, par choix, il est interculturalisé. Nous devons promouvoir un « discernement prospectif », capable d'approfondir la direction dans laquelle vont notre réalité et celle de la société que nous servons, afin de pouvoir nous préparer à donner des réponses adéquates, souvent contre-culturelles. Il s'agit de discerner l'essentiel, et de comprendre le contexte dans lequel nous devons le développer. Un défi passionnant.

8-Valoriser profondément la communauté.

La communauté est l'espace à partir duquel nous pouvons créer et vivre notre chemin de renouveau. Je vois parmi nous une énorme nostalgie de la vie communautaire fraternelle. Et je vois les grandes lignes à partir desquelles nous rêvons de cette vie communautaire : la célébration quotidienne de l'Eucharistie communautaire ; la Parole partagée à partir d'une lectio divina communautaire ; le discernement communautaire sur les questions vraiment importantes qui nous touchent et qui nécessitent notre réponse ; le partage de la vie, dans lequel nous partageons ce que nous vivons ; la formation, si nécessaire parmi nous, et qui nous aide à être toujours « attentifs » à la réalité et à ses défis ; l'accompagnement de la mission ; la collaboration dans la présence piariste dont nous faisons partie ; la célébration et la joie partagée ; le lien de la communauté avec la vie de la Province et de l'Ordre ; l'élaboration, le développement et la vie à partir d'un projet communautaire, etc. Je vois une grande envie de penser au renouveau de nos communautés.

9. Passion pour la mission, zèle apostolique.

Nous, les piaristes, avons un amour particulier pour une phrase attribuée à Calasanz que nous connaissons tous par cœur : « *J'ai découvert à*

Rome la manière définitive de servir Dieu en faisant du bien aux petits et je ne l'abandonnerai pour rien au monde ». C'est la meilleure définition de la « passion pour la mission ».

Aujourd'hui, la vie de nombreuses personnes, inondée de mille offres et possibilités, se déroule de manière fragmentée, sans configurer d'axes qui préservent l'identité et offrent une direction bien définie au processus de croissance personnelle. Calasanz, dans la maturité de ses 44 ans, arrive à une définition unifiée de sa vocation, ayant un centre autour duquel tournera sa vie, laissant de côté les choses qu'il considère, pour toujours, secondaires, comme l'a dit Paul³. À partir de sa rencontre personnelle avec Dieu, il définit sa vocation comme un don total et éternel. Il trouve ce qui donne un sens et une unité à sa vie, la source de sa paix intérieure, qu'il ne perdra jamais. Une seule chose semble définitive : **vivre de Dieu dans un dévouement total à l'éducation des enfants pauvres**. Seul ce choix radical peut satisfaire votre cœur.

Il faut savoir s'interroger sur certains styles de vie où se perdent le zèle apostolique et l'esprit de travail, sur certains choix de vie qui, au fond, cherchent le réconfort et manquent de dévouement. Tant que cela ne change pas, rien ne changera. La « passion pour la mission » transforme l'Ordre, la communauté et la personne. Mais ce n'est de la passion – et elle n'est durable en tant que telle – que si elle est inspirée et soutenue par l'expérience de Dieu. C'est pourquoi nous devons travailler à partir de ce dynamisme apparemment contradictoire : être aussi spirituels que nous sommes consacrés à la mission. C'est aussi l'un des secrets clés du nouveau paradigme vers lequel nous voulons nous diriger.

10-Une formation initiale qui peut transformer ce que nous vivons.

Je termine par une allusion à la formation initiale. En son sein, nous essayons de promouvoir l'authenticité de la vie communautaire, l'accompagnement, la transparence de la vie, l'esprit de service, la prière partagée. Mais, trop souvent, lorsque les jeunes terminent leur formation initiale, on leur demande

.....
3.- Phil 3:8

de s'adapter à des modes de vie tout faits dans lesquels ces choses ne sont pas prises en charge et, plus grave encore, on leur dit que ces dynamiques sont typiques des maisons de formation, pas de la vie adulte. Nous devons travailler à promouvoir une formation initiale capable de renouveler notre vie piariste, et cela exige que nous croyions tous aux options que nous approuvons dans nos Chapitres.

Je termine cette lettre en citant un paragraphe approuvé par notre 48ème Chapitre Général, dans lequel il est fait référence à l'un des noyaux du Chapitre : la construction des Écoles Pies. Le Chapitre se lit comme suit : « Notre Ordre et l'ensemble des Écoles Pies vivent et marchent dans un contexte de profonds changements et de transformations qui nous obligent à un discernement fin et attentif des signes des temps. La construction des Écoles Pies nous demande d'accorder une attention particulière aux changements qui se produisent dans notre « culture piariste », dans nos processus et dans notre cheminement. À cette fin, il sera bon de discerner les principaux processus de transformation que nous vivons. Il sera important d'en tenir compte, si nous voulons contribuer, en vérité, à un dynamisme de construction d'Écoles Pies fidèles au charisme et à la réalité⁴ ». Peut-être s'agit-il d'un autre « vecteur de changement » intéressant : prêter attention à ce que nous avons approuvé dans les chapitres.

Recevez une étreinte fraternelle.

*P. Pedro Aguado Sch.P.
Père Général*

.....
4.- 48e Chapitre général de l'Ordre des Écoles Pies. Noyau 2, page 27. « CAHIERS » Collection 65. Publications de l'ICCE. Madrid 2022.