

## Pratiques de Gouvernement : le défi du changement

Sr. Tiziana Merletti, SFP

*Sr. Tiziana Merletti est Sœur Franciscaïne des Pauvres depuis 1986. Elle a obtenu une maîtrise de Droit en 1984 à l'Université G. D'Annunzio et un doctorat en Droit canonique en 1992 à l'Université Pontificale du Latran à Rome. Elle a exercé différents apostolats en Italie: elle s'est occupée de la formation, elle a tenu des cours de droit Canonique pour les programmes internoviats organisés par l'USMI, elle a été membre du gouvernement régional. Elle a été ministre générale de sa congrégation de 2004 à 2013, résidant alors à New York.*

*Elle vit actuellement à Padoue où elle travaille comme consultante canonique dans le domaine de la vie religieuse, dans la formation (en particulier pour les femmes italiennes et immigrées). Elle dispense des cours d'Ennéagramme. Elle est membre du Conseil des canonistes de l'UISG. Elle parle couramment l'italien, l'anglais et le français.*

*Ce texte a été présenté à l'Atelier de Droit Canonique de l'UISG, à Rome, le 17 novembre 2017.*

Original en italien

Je voudrais commencer cette réflexion en partant du concept de changement, pour ensuite considérer quelques-uns des défis posés par le changement aux Instituts de vie consacrée, et en particulier au service de l'autorité.

Commençons par le changement, en citant le Canon 576, qui affirme qu'il appartient à l'Église (en l'espèce à l'autorité compétente) de "veiller à ce que les instituts croissent et fleurissent selon l'esprit des fondateurs et les saines traditions". Nous nous demandons donc tout d'abord comment et combien le changement nous surprend et comment nous pouvons nous décider à l'affronter (ou à l'ignorer !). Pendant que je préparais cette présentation, j'ai eu entre les mains le tableau de Pieter Brueghel l'Ancien, *La Chute d'Icare*. Alors qu'Icare tente de conquérir le ciel, mais qu'il tombe misérablement dans l'eau, la vie autour de lui continue à se dérouler dans le plus normal des quotidiens : le berger veille sur son troupeau, le pêcheur est sur le rivage, le paysan laboure son champ, les éléments naturels suivent leur cours.

Le problème d'Icare pourrait sembler absolument personnel : il décide à ses dépens de défier ce qui est connu, alors que le reste du monde se contente de ce qu'il a. Il nous arrive peut-être, à nous aussi, de décider d'ignorer ou de procrastiner l'invitation au changement, par peur d'affronter des risques plus grands, que ce soit au sein de nos instituts ou au niveau ecclésial ou civil. Mais il peut aussi nous arriver l'inverse : nous comprenons que nous avons besoin de changement et nous nous mettons à suivre les « modes », peut-être parce qu'elles ont déjà fonctionné en quelque occasion, avec le risque de nous contenter de situations de compromis ou en tout cas plus faciles, parce que promues par telle ou telle autre personnalité, en faisant l'économie d'un effort, en interne, de discernement, et probablement sans aboutir à rien. Pensons à l'histoire du Pied Piper... Une troisième leçon pourrait nous venir de la nature : le changement est partie intégrante de la vie et il faut y souscrire avec une perspective holistique et à long terme : qu'il suffise de penser à la chrysalide qui assume le risque de disparaître pour devenir papillon. Mais la manière la plus profonde d'embrasser le changement nous est rappelée par le Pape François :

*« Que nous apporte l'Évangile ? Joie et nouveauté. ... Et ne pas avoir peur de changer les choses selon la loi de l'Évangile ... l'Église nous demande, à nous tous, certains changements... Que le Seigneur nous donne la grâce de ne pas rester prisonniers... On ne peut vivre pleinement l'Évangile qu'avec un cœur joyeux et un cœur renouvelé... »* (cité dans VNON #10)

Demandons-nous alors : Avec nos choix, où nous situons-nous par rapport aux élans vers le changement ?

### Les phases de la transition

La première étape est donc de nous demander comment nous voulons affronter les changements que la vie nous impose. Ensuite, il me semble important de souligner que tout changement est accompagné de phases de transition, décrites de façons variées par de nombreux auteurs. Je me sers ici de deux approches : celle de Jack Tesmer (reportée dans l'ouvrage de Daniel Ofman : *Les qualités fondamentales*) et la théorie de William Brudges sur les transitions dans les changements. L'idée centrale est que le changement est différent des transitions et que la résistance qui apparaît est souvent liée à ces transitions, dont on ne tient pas suffisamment compte.

Trois phases de transition accompagnent une organisation qui veut rester "créative", en affrontant les problèmes d'aujourd'hui et en cherchant à explorer de nouveaux chemins, à l'écoute de l'Esprit qui parle aux Églises. Trois phases qui cependant ne suivent pas un ordre chronologique séquentiel, car tandis que le nouveau s'ouvre un chemin et définit de nouveaux comportements, l'ancien suit son cours jusqu'à céder le pas.

La première phase de la transition est donc la première apparition d'une situation nouvelle qui implique de lâcher prise par rapport au passé, appelée :

#### Fermetures finales

Les réactions les plus communes des personnes concernées seront :

- La négation
- La colère
- La frustration
- La peur
- Le deuil
- Le confusion
- Le désir
- La libération

La deuxième phase est celle où le passé cède le pas, mais où le nouveau n'est pas encore complètement développé, elle est appelée :

#### Zone Neutre

Elle est accompagnée par plusieurs caractéristiques comportementales :

- L'impatience
- Le scepticisme
- Le conflit
- La créativité
- L'acceptation

La troisième phase de transition est celle où le nouveau devient réalité, tandis que disparaît le comportement lié au passé. Il s'agit de la phase appelée :

#### Nouveaux commencements

Les nouveaux comportements s'affirment et s'expriment dans de nouveaux systèmes et structures. La réactivité diminue et la créativité s'exprime à nouveau librement. Les signaux en sont des comportements caractérisés ainsi :

- L'espérance
- L'anxiété
- L'enthousiasme
- L'énergie

Les devoirs des responsables dans les trois phases peuvent être synthétisés ainsi :

- I<sup>ère</sup> phase :      Empathie – Confirmation – Vision  
II<sup>ème</sup> phase :     Informations – Communications – Plans/Structures  
III<sup>ème</sup> phase :    Rôles – Participation – Reconnaissance.

À ces éléments s'en ajoutent d'autres, qui permettent au responsable de traverser ces changements en profondeur et de les vivre comme des occasions de croissance, tant personnelle que de groupe. En voici quelques-uns :

- Prendre conscience de son propre processus intérieur, en identifiant les facteurs qui bloquent et ceux qui favorisent une vie mûre et intégrale ;
- Écouter en profondeur les membres de l'équipe, toujours plus engagés dans un changement qui impliquera davantage d'interconnexion, de participation et de prise de responsabilité ;
- Travailler avec d'autres responsables pour créer un espace commun de prise de conscience ; fruit d'un chemin postconciliaire qui a vu les charismes cheminer toujours plus en synergie ;
- Identifier les défis et créer des scénarios où ceux-ci peuvent être relevés, avant de commencer le processus, en sachant que pour réaliser un certain type de changement aujourd'hui il faut du dialogue, et non pas invoquer le vœu d'obéissance de la part des membres ;
- Identifier les membres qui sont le plus impliqués dans le changement, en réorienter les énergies et les accompagner dans leur nouvel engagement, en sachant qu'il faut plus de « leaders » et moins de « supérieurs ».

### **Quels changements dans les Instituts de vie consacrée ?**

Je vais partir du nouveau document de la CIVCSVA : *À vin nouveau, outres neuves* (VNON), (publié en juin 2017 et fruit de la Plénière des 27-30 novembre 2014), pour souligner quelques aspects saillants du changement qui touche les Instituts de vie consacrée. Je n'ai pas la prétention de les traiter de façon exhaustive, mais au moins d'y faire allusion pour que nous puissions ensemble prendre davantage conscience du fait que, non seulement nous sommes en train de vivre la phase de transition, mais que celle-ci embrasse de nombreux niveaux de notre existence. Il n'est pas surprenant que le chemin nous semble ardu et que nous peinions sous le poids d'une direction que nous pensons devoir trouver immédiatement, alors qu'il s'agit là en réalité du piège où peut tomber le supérieur « naïf ». Ce n'est pas en travaillant sur le détail, à travers le micro-managing, et en résolvant les problèmes que nous rencontrons, que nous pourrions déterminer les parcours pour le futur, mais plutôt avec une réflexion plus systémique et globale, qui tende à faire mûrir une vision plus réaliste et acceptable de notre présence dans l'Église et dans le monde.

#### ***Les modèles du service de l'autorité***

*On est passé de la centralité du rôle de l'autorité à la centralité de la dynamique de la fraternité (#4), passage qui est présenté par le document comme l'adoption du modèle relationnel.*

Dans cette vision, l'autorité est au service de la communion : c'est un ministère pour accompagner les sœurs vers une fidélité consciente et responsable. En veillant à éviter d'une part le recours aux techniques de management, et d'autre part le paternalisme de ceux qui se cachent derrière « *c'est la volonté de Dieu* », ce ministère est appelé (selon le #41) à se confronter *aux attentes des autres, à la réalité quotidienne et aux valeurs vécues et partagées en communauté.*

Nous connaissons le parcours accompli ces 50 dernières années : depuis le modèle de la pyramide utilisé pour le service de l'autorité avant le concile, en passant par le cercle dans la période postconciliaire, pour arriver au polyèdre proposé par le Pape François dans EG #236. Nous pourrions dire qu'il s'agit toujours de relation : mais dans le cas de la pyramide, c'est une relation entre celui qui est au-dessus et celui qui est au-dessous. Dans le modèle circulaire, c'est une relation entre égaux. Dans le polyèdre, c'est une relation entre le centre et les périphéries. Rappelons les paroles du Pape :

*« Le modèle est le polyèdre, qui reflète la confluence de tous les éléments partiels qui, en lui, conservent leur originalité... Y entrent les pauvres avec leur culture, leurs projets, et leurs propres potentialités. Même les personnes qui peuvent être critiquées pour leurs erreurs ont quelque chose à apporter qui ne doit pas être perdu... c'est la totalité des personnes, dans une société qui cherche un bien commun, qui les incorpore toutes en vérité ».*

Si nous traduisons ceci dans notre contexte, cela revient à dire que la mondialisation de nos Instituts a entraîné la présence de tant de cultures différentes que nous ne pouvons pas ignorer leur besoin, non seulement d'être aidées dans leur croissance et leur développement, mais aussi d'atteindre leur maturité afin d'entrer en réciprocité de contribution et de prise de responsabilité au niveau des gouvernements.

#### ***Notre langage***

Le changement actuel de notre langage met en évidence une théologie de la vie consacrée très différente. Qu'il suffise de penser à l'exemple de l'usage des termes « supérieur-sujet », qui n'indiquent désormais plus la réalité, comme le mettent en évidence les # 41 et 42. Tout comme le can. 618 qui décrit l'exercice de l'autorité en des termes qui aujourd'hui pourraient être définis par VNON comme "*spirituels et paternalistes*", ce qui fait qu'au lieu de promouvoir *le partage responsable* d'un projet commun au service de l'Évangile, on tombe dans la « simple exécution d'obédiences qui ne servent pas l'Évangile, mais seulement la nécessité de garder le statu quo ou de répondre aux besoins urgents de gestion, en particulier économique ».

### ***Le contexte ecclésial***

Après l'impulsion donnée depuis le Concile par les différents Papes pour entrer dans un chemin de spiritualité de communion, le Pape François a lancé la réforme de l'Église en clé de synodalité.

### ***L'élément culturel***

L'imaginaire collectif autour de la femme consacrée a changé : elle n'est plus vue comme une figure angélisée, toute dévouement, patience, écoute, soumission, perfection, mais plutôt comme une femme sans grande éducation, inconsciente, en dehors du contexte historique, qui n'a rien à dire sur le monde et ses défis. Inversement on parle aujourd'hui de l'urgence de garantir un "*modèle anthropologique durable*" (# 17) ; et le #39 appelle à prêter attention au fait que "*la conscientisation insuffisante ou pire, le refoulement de la question féminine a une retombée négative, avec un préjudice grave pour les nouvelles générations de femmes*". Personne n'est plus disposé à adopter des modèles de comportements obsolètes, et le service de l'autorité en démasque fortement les traces.

### ***L'identité de la vie consacrée***

Notre identité n'est plus considérée comme une donnée immobile, théorique, à défendre et protéger, mais comme un processus de croissance ensemble, en constante transformation, soutenu grâce à tous les membres engagés dans une formation continue qui vise à nous accompagner dans notre vie d'adultes impliqués et responsables (#33).

### **Les Pratiques de Gouvernement**

Considérons maintenant quelques défis posés à ce changement, au niveau des pratiques de gouvernement, mises en évidence par le document :

#### ***Les structures de gouvernement***

En ce qui concerne les structures de gouvernement, le document rappelle ce qui a été fait pour répondre à la nécessité d'adaptation exprimée par PC 3 en référence « *aux conditions physiques et psychiques actuelles des religieux ...aux besoins de l'apostolat, aux exigences de la culture, aux conditions sociales et économiques* ». Cependant certains adjectifs et expressions continuent à revenir dans le texte et à nous inquiéter. On y parle de formes et de structures caduques (#10) – sans authenticité (#12) – standardisées (#12) – engagées dans un processus de désoccidentalisation, ou de déseuropéanisation (#13). Mais aussi : stimulées à s'ouvrir aux nombreuses cultures où l'Évangile et le charisme sont accueillis et enracinés (#37) – qui *soutiennent le chemin de chaque consacré vers la conformation progressive aux sentiments du Fils* (#35) – fondées sur des relations qui favorisent *le partage responsable d'un projet commun* (#42).

Quand nous parlons de structures, nous nous référons d'une part aux structures internes qui rendent notre vie possible (par exemple les communautés locales, les gouvernements au niveau intermédiaire et général, l'autorité exercée de façon collégiale par les chapitres et les assemblées, les organes de consultation et de participation comme les comités, commissions...); d'autre part aux œuvres et aux activités apostoliques que les supérieurs et les membres doivent garder en conjuguant fidélité et adaptation (can. 677 et VNON # 7); enfin à toute la gestion des biens, en particulier à tout ce qu'il convient de mettre en acte au niveau de l'éthique de solidarité (#28) et du témoignage de pauvreté (can. 640).

Selon le #3, la mise au point de structures adaptées implique :

- l'accueil et le discernement de la nouveauté évangélique
- une ouverture mentale pour imaginer de nouvelles modalités
- la nécessité de compter avec de longs temps de travail et d'inévitables accidents de parcours

- l'émergence de résistances et de peurs du futur.

Tout ceci doit être gardé à l'esprit lorsque l'on considère les changements à effectuer à cause de la diminution des membres, de leurs nouvelles exigences et de leurs possibilités, des diaconies désormais dépassés et de celles qui émergent (ONVN #7), de la multiculturalité qui s'impose comme nouvelle donnée dans la gestion des instituts.

### ***Équité dans la composition des chapitres généraux (# 48)***

C'est un domaine où l'on continue souvent à assister à un déséquilibre de la représentation, au lieu de reconnaître une plus grande incidence de la multiculturalité et du renouvellement générationnel. D'où la nécessité de veiller aux conséquences des reconfigurations en ce qui concerne les déléguées aux chapitres, de préparer les chapitres en évitant les manœuvres « politiques » et les manipulations, et en donnant à chaque groupe l'espace et le temps pour écouter, comprendre, s'exprimer et participer aux processus de discernement et de décision.

### ***Extension des mandats sans interruption (##46-47, 51)***

Le document fait référence à cette pratique trop largement répandue, qui tue le renouvellement générationnel, et qui empêche d'expérimenter d'autres styles d'animation, tant au niveau de la vie fraternelle qu'apostolique. Il est recommandé d'éviter cette pratique avec ses continuels recours à la postulation (cann. 180-183), mais d'explorer des solutions alternatives afin de trouver une sœur qui pourrait être prête à exercer le service de l'autorité.

### ***Nouvelles exigences pour les Conseils (## 52-54)***

En ce qui concerne les membres des Conseils on est entré dans une nouvelle phase, où les sœurs prennent une part active et responsable dans l'activité du conseil. Le document rappelle certaines caractéristiques du Conseil, afin que soit assurée sa crédibilité comme organe de collaboration au gouvernement de l'Institut :

- participation à la vie de la communauté
- exercice du dialogue et du discernement
- loyauté et sincérité
- capacité de diverger et de converger
- moyens d'accompagnement
- configuration multiculturelle
- formation au rôle de responsabilité

### ***Distinction des rôles entre niveau de gouvernement général et niveau intermédiaire***

Malgré les bonnes et saintes intentions d'être et de travailler au service du bien commun, le rapport entre les deux niveaux pourrait être source de frictions, de frustrations, ou tout simplement accentuer le besoin de prendre du temps pour discerner et décider ce qui servira au mieux le bien des membres et de l'Institut.

Dans ce sens, il s'avère très important de vérifier la clarté des rôles, des droits et des limites dans l'exercice de l'autorité selon le droit propre, de façon à éviter les superpositions, les confusions, les malaises, et malheureusement aussi les abus ou mauvais usages de pouvoir.

Une application pratique de la nécessité de définir les rôles entre niveau général et provincial est l'institution du recours hiérarchique, dont on parle peut-être peu mais qui touche des expériences de vie concrète et nous contraint pour le moins à un changement de mentalité. Il s'agit de situations de conflit qui peuvent entraîner une lésion des droits faisant partie du statut juridique des fidèles (cann. 208-231) et que d'une certaine manière la vie consacrée autorise à ignorer, sous le couvert du vœu d'obéissance. (Preuve en est que le can. 670 parle du devoir de l'Institut de *fournir à ses membres tout ce qui est nécessaire selon les constitutions pour atteindre le but de leur vocation*). Dans ces cas-là, la tutelle juridique doit être appliquée tant aux supérieurs qu'aux membres, et suit une procédure bien précise, décrite par les cann. 1732-1739 et que je vais brièvement présenter ci-dessous.

Il s'agit du cas où un acte de décision, émanant de l'autorité compétente, s'avère onéreux pour un membre de l'Institut. L'acte correspond à un acte administratif particulier, qui comprend le décret, le précepte, le rescrit. En voici quelques exemples : une obéissance imposée contre le droit propre, des restrictions sans juste cause, une exclaustation imposée (can. 686 § 3), le renvoi (cann. 695-703).

À ces hypothèses peuvent cependant s'en ajouter d'autres, car le canon parle de façon générique d'une *charge*, c'est-à-dire d'un poids qui, de manière évidente, demande *un apport plus grand de forces ou de ressources* : temps, compétence, effort, dévouement, responsabilité ; poids que la destinataire affirme ne pas être en mesure de porter : par exemple une assignation en terre de mission ou dans une maison avec des situations particulières.

### **Processus de conciliation**

Le can. 1733 conseille d'éviter le conflit avec la Supérieure majeure auteur du décret : cela montre que la norme ne cherche pas à cautionner une rupture institutionnelle, mais plutôt un rapprochement. À la lumière du can. 50, on peut toujours également vérifier si l'on a bien recueilli *les informations* (sur les qualités de la personne) *et les preuves nécessaires* (documents et témoignages) grâce auxquelles l'autorité peut agir avec prudence en émettant un décret particulier avec équité. Comment donc procéder dans ces cas-là ?

- rechercher d'un commun accord une solution équitable
- par un moyen adapté : en ayant recours le cas échéant à des personnes ayant autorité pour la médiation et l'étude (= moyen informel) ; ou un organe officiel (= moyen formel)
- garder à l'esprit que ces tentatives n'interrompent pas le déroulement des termes péremptoires pour un éventuel recours.

### **Recours immédiat préalable / Remonstratio**

Selon le can. 1734, il faut toujours demander par écrit à l'auteur du décret sa révocation ou sa modification, dans le délai de 10 jours utiles à compter de la notification régulière de ce décret, acte qui peut suspendre ou non l'exécution du décret. Ceci doit être fait par lettre recommandée avec accusé de réception, puisque la Supérieure doit répondre dans les 30 jours suivant la réception. Nota bene : ce passage n'est pas prévu quand la décision/l'acte de gouvernement a été effectué par une Supérieure Déléguée, parce que dans ce cas on s'adresse directement à la Supérieure majeure.

La Supérieure majeure peut :

- a. Révoquer le décret contesté
- b. Modifier le décret contesté
- c. Repousser la demande de révocation
- d. Ignorer le recours

La sœur qui fait recours peut :

- a. Renoncer à d'autres actions
- b. Former un recours hiérarchique contre la décision dans les 15 jours à compter du jour de la mise en demeure, le trentième jour dans le cas d) ci-dessus.

### **Recours hiérarchique**

Le can. 1737 prévoit la possibilité de soumettre le décret à l'examen et au jugement de la Supérieure hiérarchique de celle qui l'a porté (= Supérieure générale). Le recours peut être formé devant l'auteur même du décret (Supérieure provinciale) qui doit le transmettre aussitôt à la Supérieure hiérarchique compétente (Supérieure générale).

La sœur a le droit d'utiliser l'assistance d'un avocat ou d'un procureur, de présenter sa requête, de connaître les preuves à sa charge ; elle peut être personnellement interrogée par la Supérieure générale, qui fait office de « juge » (can. 1738).

Le pouvoir décisionnel de la Supérieure générale est très vaste ; il est décrit dans le can. 1739. Elle peut :

- confirmer le décret = en suivant la décision de la Supérieure provinciale
- le déclarer nul = à cause d'une violation de la loi ou d'un vice de forme
- le rescinder/le révoquer = sans entrer dans le mérite de sa validité mais seulement le retirer en le rendant inefficace
- l'amender = en confirmant l'original, mais avec des modifications
- le remplacer = elle remplace l'original par un autre qui y ajoute ou substitue certaines parties
- l'abroger = elle abroge l'original et en porte un autre contraire au précédent

On pourrait penser que le principe de subsidiarité court ici un grand risque, mais en fait nous nous trouvons face à un recours spécifique ; dans la ligne de la tutelle des droits, la décision ne doit donc pas nécessairement être conforme à celle de la Supérieure provinciale qui a porté le décret. Il est néanmoins important d'ajouter que cette dernière pourrait à son tour recourir contre la décision de l'autorité qui a réformé son acte, ce qui confirme le fait que chacun a le droit d'être écouté.

Le décret porté par la Supérieure générale peut à son tour faire l'objet d'un recours auprès du Dicastère de la CIVCSVA, (toujours pour matière de violation de la loi dans la décision ou dans la procédure) et enfin auprès de la Signature Apostolique, qui est le dernier degré hiérarchique.

Je me rends compte qu'il s'agit de situations rares mais pas complètement improbables.

Rappelons que la tendance d'un membre en difficulté n'est généralement pas de chercher à s'adresser à l'autorité la plus compétente, mais bien à l'autorité qui lui convient le mieux ! Il vous appartient donc de veiller à ce que les frontières restent clairement délimitées, et d'aider les personnes à suivre une procédure qui ne sera pas tant faite de lois écrites, mais plutôt de sagesse passée au crible de l'expérience de vie. Le grand changement que je vois ici nécessaire est de considérer que nos décisions sont aussi des actes administratifs particuliers, qui peuvent avoir des suites inattendues (si nous ne sommes pas attentives à ce que les modalités soient respectueuses des droits, claires dans les procédures, définies dans leur contenu), et qu'elles sont sujettes à différentes interprétations et donc susceptibles de recours. C'est de toute façon une attitude qui atteste de manière concrète le désir de nous mettre au service de la vie et de la vocation des membres, selon l'esprit de l'Évangile et du can. 617 qui affirme :

*Les Supérieurs accompliront leur charge et exerceront leur pouvoir selon le droit universel et le droit propre.*

### **Conclusions**

Quand nous considérons le futur de la VC, il nous vient à penser que ce qui nous arrive doit avoir un sens. Un sens qui finira par s'éclaircir, et nous nous réveillerons comme d'un mauvais rêve en comprenant enfin les détails et les passages qui aujourd'hui nous sont obscurs. Comme si le temps était vraiment une ligne droite – passé, présent, futur – avec le paradis pour destination. Et pourtant la contemplation même de la nature nous suggère plutôt une circularité de la vie. Pensons au jour et à la nuit, aux saisons, aux astres, à la circulation sanguine dans notre corps... Je veux dire, en d'autres mots, qu'il faut affronter le changement avec les mains ouvertes de ceux qui acceptent de lâcher un projet de vie connu, de retirer une fois de plus leurs sandales pour essayer de marcher dans des terres nouvelles, surprenantes, peut-être inquiétantes. Nous ne savons pas ce que l'Esprit dira à l'Église sur la vie consacrée dans le futur.

Ce que nous savons, c'est que nous avons un présent à construire avec créativité et intégrité, sans prétention d'hypothéquer ainsi le futur, mais aussi soutenues par la certitude de faire partie d'une très belle constellation qui est inscrite dans le ciel !