

ECHOS

Rencontre Internationale des Equipes de Leadership
des Unités, Sri Lanka, 01-07 octobre 2016

Les Participantes

Philippines

Vivian Fernando
Maria Goretti Peries
Ida Joseph
Subashinie Raj

Pakistan

Angelina Sohan
Anastasia Singarayar
Parveen Faleksher
Stella Sadiq

Inde

Mary Arokiam
Kamahz Vincent
John Mary Fernando
Santhiyagammal Mathew
Sriya Pushpam Anthony

Sri Lanka - Jaffna

Christa Mariathas
Dilosiya Mariathan
Arul Mathesupillai
Amalswary Paripooranam
Thayanayaki Sebamalai
Joilin Rajy Stanley

Sri Lanka - Colombo

Jesmin Fernando
Shanilie Paranawithana
Godfrey Wijesinghe
Vijitha Kekulthotuwege
Dammika Fernando
Dineshika Fernando

Equipe de Leadership Général

Ana Maria Alcalde
Malinie Jayamanne
Eithne Hughes
Kumudinie Dassanayake
Geni Dos Santos
Micheline Kenda

Information/Communication

Stella Soosapillai
Shamini Kurupparachchige

Secrétaire

Monica Alexander

Lieu:

Eymard Campbell
Retreat House,
10650, Hanwella,
Sri Lanka



Accueil d'Arathi et des participantes. En faisant connaissance...



Les objectifs de la rencontre...

Discours d'ouverture de Sœur Ana María ALCALDE

Ana María a souhaité la bienvenue à tout le monde et a prononcé son mot d'ouverture.

« C'est une joie de vous rencontrer, personnellement et en tant qu'équipes, nous que partageons un service commun de leadership dans le Groupe Apostolique. Nous sommes ici pour répondre à un des appels du Chapitre Général ; celui qui se réfère au leadership que nous voulons vivre dans l'Institut: *«Ouvertes à la nouveauté que le monde nous offre, nous reconnaissons que notre responsabilité, en tant que membres de la Sainte-Famille, exige de nous des changements pour vivre un leadership intégré et prophétique pour la Mission»*¹ Dans les Recommandations on demande au Conseil Général d'encourager et de trouver des moyens pour donner la formation nécessaire pour vivre la coresponsabilité et le leadership au niveau local et international selon les orientations de l'Engagement Collectif.²

Pour cette raison, en tant qu'Équipe Générale, nous avons décidé de rencontrer toutes les Équipes des Unités pour vivre ensemble une expérience de formation pour nous aider à mieux accomplir ce service.

Les objectifs que nous nous proposons dans cette rencontre sont:

- Renforcer la collaboration entre les Équipes
- Apprendre de l'expérience des unes et des autres
- Approfondir notre compréhension de vivre un leadership intégré (de collaboration) et prophétique pour la Mission.

Au cœur de chacune de nous et de nos Equipes, il y a un désir sincère de vivre pour le mieux ce service que nous avons accepté. Je suis sûre que nous toutes nous voulons vivre un leadership authentique, prophétique, participatif... Mais toutes, en quelque sorte, nous sommes marquées par les «anciens modèles» que nous avons intériorisés par notre propre culture, famille, Église, Vie Religieuse et notre *Sainte-Famille*. C'est un véritable défi de « laisser partir cela » et vivre ce que nous demande actuellement le Chapitre.

Pour faire cette «conversion» je propose de commencer par nous regarder nous-mêmes et notre Équipe. Il est question de cohérence. Nous ne pouvons pas demander aux autres ce que nous ne sommes pas capables de vivre.

Comme Equipes, l'Engagement Collectif nous engage d'une façon particulière à nous placer et placer les Sœurs, les Communautés, l'Institut, dans un «*état de l'exode*» pour répondre aux besoins de la Mission aujourd'hui, où nous sommes et au-delà de nos frontières nationales. *«Dans un monde globalisé et interconnecté, nous sommes appelées à vivre l'interdépendance, en renforçant l'interaction et le partage entre les Unités, avec l'humanité et la planète »*³ Est-ce que quand nous réfléchissons, quand nous discernons, quand nous prenons des décisions ... nous considérons cette dimension globale?

Le leadership dans la Sainte-Famille doit promouvoir, créer communion. Le Fondateur a parlé de «*l'unité de direction*» entre les divers œuvres et vocations de l'Association pour pouvoir diriger tous les efforts vers le même but. Il fait partie de notre service: appeler, écouter, dialoguer, poser des questions, chercher des réponses, faciliter les processus de transformation personnelle et collective, contribuer à la résolution des conflits... pour répondre ensemble aux besoins de la mission dans le monde d'aujourd'hui. En tant qu'équipes, nous sommes appelées à avoir un sentir commun, partager la même vision qui ne doit pas être imposée, mais recherchée par le dialogue et l'écoute entre Sœurs. Cela crée cohésion, confiance et collaboration.

¹ Engagement Collectif 2014, p. 4

² Recommandations du Chapitre Général 2014

³ Engagement Collectif p. 5

Pour répondre à ces trois dimensions, nous pouvons avoir besoin d'un changement de conscience personnelle et collective parce que sans transformation du niveau de conscience, rien ne changera.

Je peux me demander: De quel niveau de conscience (je) nous agissons?

Espérons que pendant ces jours-ci nous nous aiderons mutuellement dans ce chemin de conversion de mentalité et des façons de faire. Que nous nous encourageons à continuer notre chemin sur cette voie de transformation à niveau personnel, à l'intérieur de nos équipes, communautés, Unités et de l'Institut.

Pour la version intégrale du texte visitez la page Web : <http://saintefamillebordeaux.org/downloads/index/96>

Quelques points partagés par le groupe après le discours d'Ana María :

- ✚ *Le défi le plus important est le changement de moi-même*
- ✚ *Nous nous aiderons mutuellement vers une conversion de mentalité*
- ✚ *L'espace pour le silence et la prière / la contemplation sont essentiels pour écouter la voix de Dieu*
- ✚ *Nous avons besoin d'une transformation de la conscience personnelle et collective pour s'éloigner des anciens paradigmes*
- ✚ *Nous devons régler les conflits ensemble*
- ✚ *Nous pouvons trouver une nouvelle manière de travailler ; en écoutant nous-mêmes, les autres et Dieu*
- ✚ *Nous nous encourageons mutuellement à poursuivre notre cheminement en tant que leaders*
- ✚ *Le Fondateur dit que si nous voulons être vraiment spirituels, nous devons avoir un grand amour pour l'Association ainsi que pour les Leaders*
- ✚ *Nous sommes appelés à être capables de sentir ensemble, de partager une vision commune*

Rituel d'Ouverture

« Nous nous réunissons ce matin en tant que 5 équipes de leadership, venant de 5 Unités différentes du continent asiatique. Nous voyons devant nous le but de cette rencontre et nous réalisons que pour vivre cela, nous avons besoin d'un profond esprit d'écoute – une approche contemplative - alors ayons ce moment contemplatif, pour entrer en contact avec notre Source. »

Lecture des Vœux pour la Mission - 8.2, 7.8, 6.5

Chanson: Ecoute, la voix de ton Dieu appelle...

C'est une écoute réciproque où chacun a quelque chose à apprendre; l'un à l'écoute des autres, et tous à l'écoute de l'Esprit Saint, de « l'Esprit de vérité » (Le Pape François au Synode sur la Famille)

Après un temps de réflexion personnelle et de partage, de petits groupes ont été formés; les participantes ont eu le temps de penser et parler de leur rêve ou désir - pour elles-mêmes, pour la *Sainte Famille* et pour le monde. Les papiers colorés ont formé un arc-en-ciel exprimant la réponse de chaque groupe.



Les prières du matin, pendant toute la session, ont été préparées soit par les membres de l'Equipe de Leadership Général, soit par les autres Equipes, souvent avec une saveur clairement asiatique - comme le jour 4, quand les Sœurs indiennes nous ont conduit au silence intérieur en chantant l'OM (Sanskrit: ॐ) ; un son sacré et une icône spirituelle dans les religions indiennes. C'est aussi un mantra dans l'hindouisme, le bouddhisme, le jainisme et le sikhisme.

Om Bhoor Bhuvah Swaha
Tat - Savitur - Varenniyam
Bhargo Devasya Dhiimahi
Dhiyo Yo Nah Pracodayaat



QUELQUES RESSOURCES UTILISÉES AU COURS DE LA RENCONTRE

Processus employé

Au cours de cette rencontre et lors des rencontres de formation avec les autres Equipes de Leadership en 2016, le processus utilisé était basé sur la «Théorie U». Les différentes parties des sessions ont été pensées pour conduire les participants à travers un processus qui, pourtant, n'a été expliqué qu'à la fin. Ici, nous partageons un aperçu, mais une explication plus complète peut être facilement trouvée sur Internet.

Otto Scharmer, dans le livre « **Théorie U: Guider à partir de l'avenir tel qu'il émerge** », présente aux lecteurs la théorie et la pratique du processus U basé sur un concept qu'il appelle « presencing », un néologisme formé des mots « présence » et « sensing ». **Le « Presencing » est un état de présence intensifiée qui permet à des individus ou des groupes de modifier l'espace intérieur à partir duquel ils agissent.** La faculté d'accompagner ce changement est l'essence du leadership d'aujourd'hui afin que les personnes puissent commencer à agir à partir d'un champ de possibilités futures qu'elles sentent vouloir émerger. Beaucoup d'organisations utilisent cette théorie pour mettre en œuvre un changement.

Ce mouvement peut être décrit et compris comme un chemin en forme de U (Processus U) avec trois moments principaux :

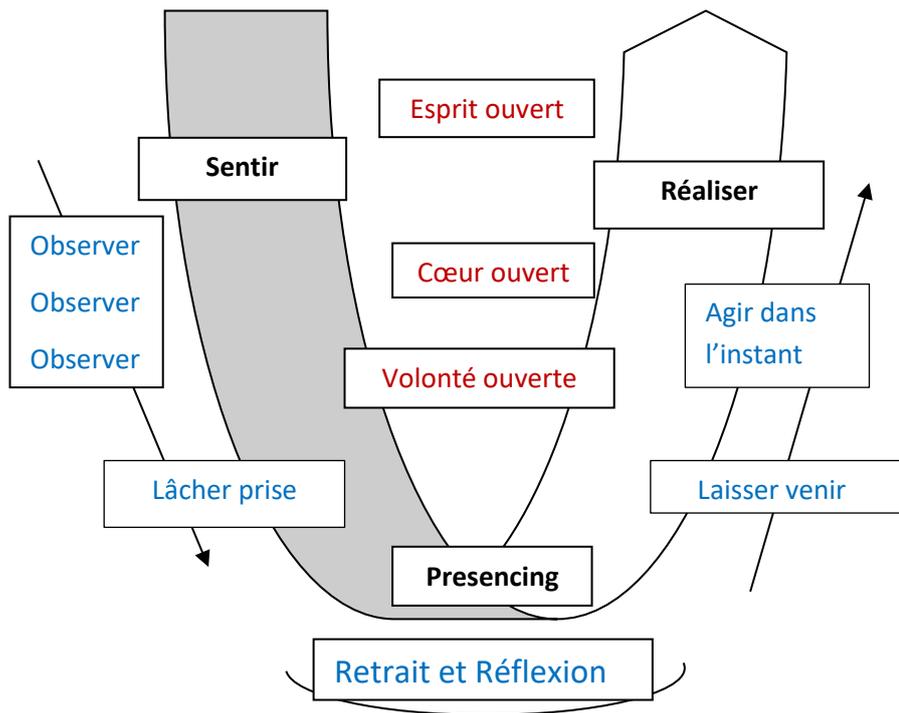
1. Observer, observer et observe

2. Prendre du recul et réfléchir

3. Agir dans l'instant

La tendance dans le leadership peut être de passer de 1 à 3, vouloir toute de suite des résultats, sans prendre le temps de réfléchir profondément, de négliger le «presencing». De plus en plus

d'organisations et d'entreprises constatent que c'est contre-productif et optent pour le processus de la «théorie des U», comme indiqué dans ce diagramme:



Sentir

Le facteur limitant du changement transformationnel n'est pas un manque de vision ou d'idées, mais une incapacité à *sentir* c'est-à-dire de voir, profondément, clairement et collectivement. Lorsque les membres d'un groupe voient ensemble avec profondeur et clarté, ils prennent conscience de leur propre potentiel collectif, presque comme si un nouvel organe collectif de la vue s'ouvrait.

Ennemis intérieurs sur le chemin vers le « presencing »

- La voix du jugement (VDJ)
- La voix du cynisme (VDC)
- La voix de la peur (VDP)

Presencing signifie:

- **Connexion à la source d'inspiration** et de volonté commune ; aller dans le silence et permettre à la *connaissance intérieure* d'émerger ; **lâcher prise** – abandonner les aspects non-essentiels : idées, modes d'agir, méthodes familières qui ne fonctionnent plus. Une fois qu'un groupe a franchi ce seuil, **rien n'est plus pareil** ; l'expérience de l'émergence de la nouveauté et de la transformation de l'ancien ; les aspects de notre avenir possible émergent – **laisser venir**.

La réalisation est le comportement extérieur réel dans un contexte, exprimant ce qui avait été compris intérieurement. La nouveauté commence par une émotion ou un sentiment non spécifiés. Ce sentiment se transforme en un sens du «quoi» : une vision ou une idée nouvelles. Le «quoi» vient s'insérer dans un contexte, une problématique ou un défi où il pourrait produire une percée, une innovation (le «où» = contexte). Dans cette partie du processus, il est important d'apprendre à accéder à *l'intelligence du cœur et de la main* - pas seulement l'intelligence de la tête.

- **Les ennemis sur le chemin de remontée du U** sont les trois anciennes méthodes de fonctionnement :
 - Exécuter sans aucune attention ni talent d'improvisation (action réactionnelle),
 - Réfléchir sans fin et sans volonté d'agir (analyse qui paralyse)
 - Discourir sans se lier à la source ni à l'action (bla-bla-bla – débats interminables)

Cette façon de vivre le leadership s'applique non seulement aux équipes de leadership de l'Institut, car *notre charisme de communion nous pousse à travailler en coresponsabilité avec les autres, là où notre leadership est appelé, (dans de nombreux sphères et rôles ...) nous le vivons de telle manière qu'il renforce les relations et contribue à l'édification du règne de Dieu.* Déclaration sur le Leadership, Chapitre 2002

Sept qualités du leadership (pour nous tous!)

1. Garder un espace : écouter ce que la vie vous appelle à faire.

Un espace pour l'écoute : l'écoute de vous-même, des autres, et de ce qui est en train d'émerger

2. Observer : prêter attention, l'esprit grand ouvert.

Observer avec l'esprit ouvert en suspendant en nous la voix du jugement (développer une hypothèse). Ouvrir un nouvel espace de recherche et d'étonnement.

3. Ressentir: se relier à son cœur.

Spontanéité plutôt que résultats d'une prise de décision ; compassion, se baser sur des ensembles plus vastes que le soi. Un cœur ouvert nous aide à voir une situation à partir de l'ensemble

4. Presencing: se relier à la source la plus profonde en nous dans le silence, laisser émerger des sentiments, pensées, idées. L'ouverture du cœur et de l'esprit nous permet de commencer à agir à partir du tout émergeant.

5. Cristalliser : accéder au pouvoir de l'intention, engagement à atteindre un but. « Ne doutez jamais qu'un petit groupe de citoyens réfléchis et engagés puisse changer le monde. C'est d'ailleurs la seule chose qui l'ait jamais changé » Margaret Mead

6. Prototyper : intégrer la tête, le cœur et la main - opérer sur la courbe descendante du U. Remonter du côté droit, c'est réintégrer volontairement l'intelligence de la tête, du cœur et de la main dans le cadre d'applications pratiques.

7. Interpréter : « Jouer du macro violon » - répondre aux appels de la Source, la vue d'ensemble, contribuer au développement de l'ensemble



Une histoire: Trois personnes qui travaillaient comme nettoyeurs dans un hôpital ont été interviewées au sujet du but du travail qu'elles faisaient:

« Je nettoie ce plancher car il est sale »

« Je nettoie le plancher pour rendre cet hôpital propre et hygiénique »

« Je nettoie le plancher pour rendre cet hôpital plus propre, lumineux et confortable pour les patients de sorte qu'ils puissent aller mieux. » (En contact avec la source, motivée par le «tableau plus large»)

Sept principes vers un changement

Le texte a commencé avec deux questions:

- *Que doivent faire les organismes pour avancer, étant donné que le changement est inévitable ?*
- *Quelles mesures devons-nous prendre ?*

1. IMMERSION

- Pourquoi les organisations ont-elles parfois peu d'influence sur les événements et la vie dans un contexte ?
- Nous sommes des gens qui **réfléchissons**. Nous avons **beaucoup d'idées** sur la façon de faire les choses. Nous sommes **les meilleurs conseillers**, formés pour **évaluer les situations**.

S'engager pleinement dans les contextes : *observer, observer, observer*.

Toutes les innovations profondes se produisent dans une atmosphère d'*immersion*.

Dans cette atmosphère, on observe vraiment tout ce qui se passe et on est également ouvert aux idées extérieures à ses propres limites.

2. INTERPRETATION

- Nous pouvons utiliser d'autres termes :
 - Compréhension
 - Clarification
- Prendre conscience de sa propre opinion et de celle d'autres personnes et se déplacer facilement à travers toutes ces opinions.
- Un dialogue pluridisciplinaire et de divers points de vue permettra le développement de nouvelles interprétations.
- Ce n'est pas le moment de tirer des conclusions

3. IMAGINATION

- Une écoute attentive permet de voir les modèles qui émergent.
- Vous vous déplacez de ce qui est connu vers l'inconnu en termes de nouvelles possibilités.
- Quels nouveaux modèles émergent-ils ? En d'autres termes, qu'est-ce qui est en train de naître ?

Imaginer c'est réorienter l'attention des objets vers des sources et des modèles. C'est un moyen d'observer qui implique la détection des tendances émergentes qui suggèrent des possibilités futures.

4. INSPIRATION ET INTUITION

Les sens qui permettent de reconnaître et de lutter pour les meilleures possibilités. Ceci est le niveau de « presencing » à son plus haut degré possible. Et c'est le point-clé.

- Après avoir vu la plus haute possibilité, vous « lâchez prise »

5. INTENTION

- Le moment est venu de se rendre !
- Vous dites oui à l'orientation que vous avez consciemment choisi de prendre - *laisser venir*.
- Voilà ce que je / nous voulons faire! C'est ainsi que je / nous voulons avancer.
- Ça, c'est quand le changement peut avoir lieu.

6. EXECUTION IMMEDIATE

- Il est question de mise en œuvre.

- Faites quelque chose à ce sujet, même de la manière la plus petite. Par exemple : dans les affaires, certaines personnes ont construit de nombreux appartements, mais ils les ont fait un par un. Les affaires grandissent au fur et à mesure.
- Certains d'entre nous attendent d'obtenir toutes les ressources, et au moment où nous commençons, les choses ont changé, et ce que nous voulons faire ne répond pas aux besoins de l'époque. C'est très catholique! Nous ne sommes pas assez rapides. Les occasions se présentent et nous les manquons. C'est un autre facteur à explorer. Pourquoi ne réussissons-nous pas ?

7. MISE EN OEUVRE

- Cela consiste à mettre en place des structures appropriées. Ces structures facilitent la prochaine phase de l'évolution, l'émergence, et le débit.

4 types d'Ecoute: à approfondir et à garder à l'esprit pendant tout le travail de groupe et le partage de cette rencontre.

1. Téléchargement: « Oui, je sais déjà »

Là où tout ce qui se passe confirme ce que vous savez déjà ; ne pas vous ouvrir pour écouter quelque chose de nouveau, ne pas être curieuses, prendre les choses pour acquises, garder vos préjugés en confirmant l'ancienne opinion, l'ancienne manière – ici, il n'y a pas d'ouverture à l'Esprit de Dieu. Vous écoutez par téléchargement. Le sentiment est comme « Là, ça recommence ! »

2. Ecoute factuelle: « Bon, regardons donc. »

Ce type d'écoute est centré sur l'objet; prête attention aux faits, aux nouvelles données, ou aux données ne corroborant pas ce que vous connaissez. Vous faites taire votre jugement intérieur pour écouter ce qui est exprimé. C'est une méthode scientifique.

3. Empathique: « Oui, je sais exactement ce que vous ressentez. »

Cette écoute vient de l'intérieur; pour sentir comment l'autre sent, nous devons avoir un cœur ouvert. Seul un cœur ouvert nous donne la capacité d'empathie pour nous connecter directement à une autre personne. Ceci est le mode de Jésus - il se sent avec l'autre (compassion). Un exemple : le pape François, s'arrête là où il y a les personnes, se sent proche d'elles

4. Générative: « Je ne peux pas exprimer ce que je ressens par des mots...

Je suis connectée à quelque chose de plus grand que moi. » Ceci est un sens aigu de la conscience, le sentiment d'être un avec un plus grand tout ; d'être à l'écoute de la Source, Dieu ... Nous ne sympathisons plus ; nous sommes en « communion », un avec... quelque chose vous touche profondément et vous ne pouvez pas rester les mêmes, vous êtes transformées.

Il s'agit de passer du premier type d'écoute au quatrième; c'est un appel et un défi.

Leadership des organisations prophétiques

Une présentation PowerPoint: *Allumer le désir de répondre à l'appel d'une Église qui lutte pour être prophétique dans la société contemporaine, pour la transformation.*

Voici les titres du script « Leadership Prophétique et la Transformation ».

Le Leadership prophétique :

- 1) est biblique ; profondément enraciné dans la Parole de Dieu,
- 2) engendre une nouvelle vie,
- 3) s'engage avec les pauvres pour une transformation sociale,
- 4) n'a pas peur de discontinuité,
- 5) porte vers l'inconnu

Leadership de discontinuité

- 1) C'est le leadership que nous exerçons lorsque Dieu intervient de manière surprenante dans la vie de notre organisation.
- 2) Quand le connu devient l'inconnu et nous cessons de faire ce que nous avons toujours fait.
- 3) Lorsque l'histoire sacrée que nous connaissons devient le mystère que nous ne connaissons pas.
- 4) Quand les sentiers battus terminent et nous nous trouvons à un carrefour.



LA REALITE DE CHAQUE EQUIPE

Questions pour une réflexion personnelle et le travail dans les équipes de l'Unité, touchant leur réalité particulière:

1. *Qui sommes-nous en tant qu'individus/équipes ?*
2. *Qu'est-ce que j'apporte/je reçois/j'attends de l'équipe ?*

Chaque équipe a été invitée à accompagner sa réponse d'un symbole.

Certains aspects étaient communs à la plupart des équipes:

- ♣ Désir d'un esprit plus profond de prière et de contemplation
- ♣ Dialogue ouvert, écoute, respect dans le groupe
- ♣ Ouverture à l'Esprit, au changement, prêtes à recevoir et à donner
- ♣ Une connexion délibérée avec tout - une conscience plus profonde du caractère sacré de l'ensemble de la création
- ♣ Nos dons, forces, limites et vulnérabilités font partie d'un ENSEMBLE complet au service de la mission.
- ♣ Une plus grande prise de conscience de la nécessité de vivre pleinement notre rôle dans la famille élargie de PBN



La session s'est terminée par une revue silencieuse au cours d'une espace contemplative dirigée par Micheline. Chaque sœur a été invitée à écrire quelque chose de significatif à propos de l'expérience du jour, sur l'un des pétales d'une fleur dessinée à l'intérieur de son dossier.

LA REALITE DU CONTEXTE

Le schéma du travail a été une fois de plus la réflexion personnelle, le travail dans les Equipes des Unités – l'Assemblée Générale. Geni a présenté la tâche:

1. Le contexte global/particulier;
 - a. Notre vision du monde contemporain en 3/4 paroles
 - b. Notre vision de notre contexte particulier en 3 ou 4 mots
2. 3 ou 4 opportunités et 3 ou 4 défis en phrases courtes

Malinie a présidé l'assemblée en demandant de :

- *Ecouter ce que les participantes disent en tenant compte des similitudes et des différences*
- *Noter les aspects dont nous sommes conscientes, après avoir écouté tout le monde*

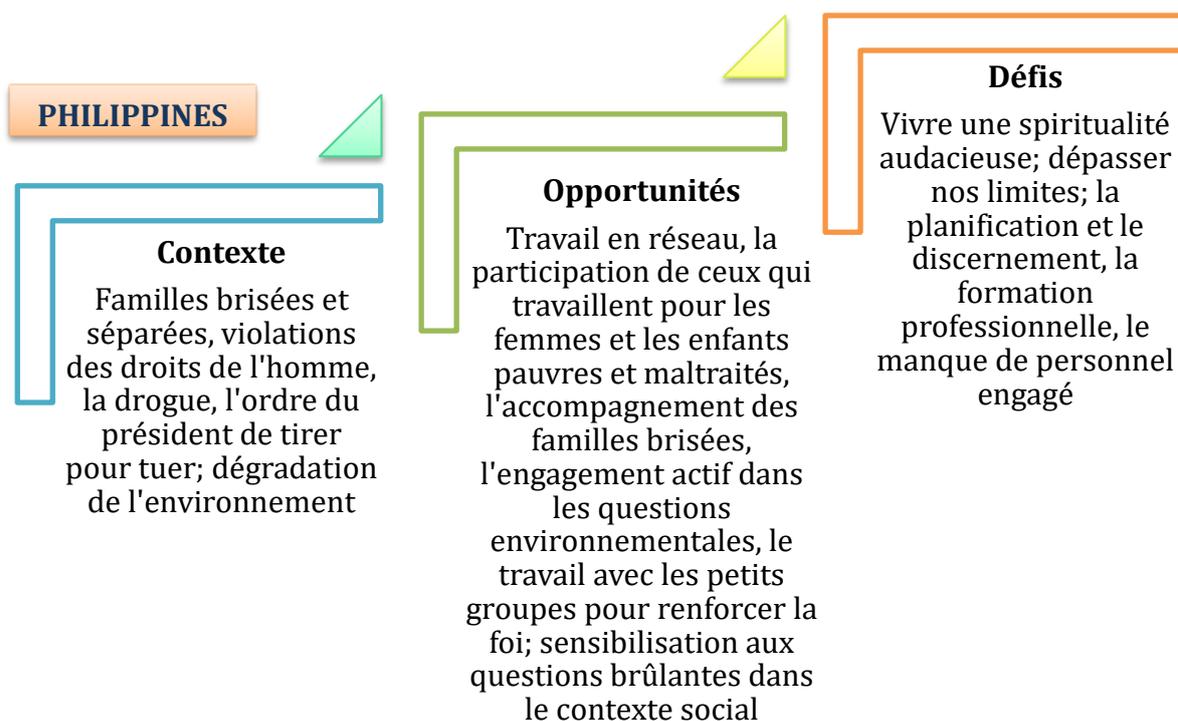
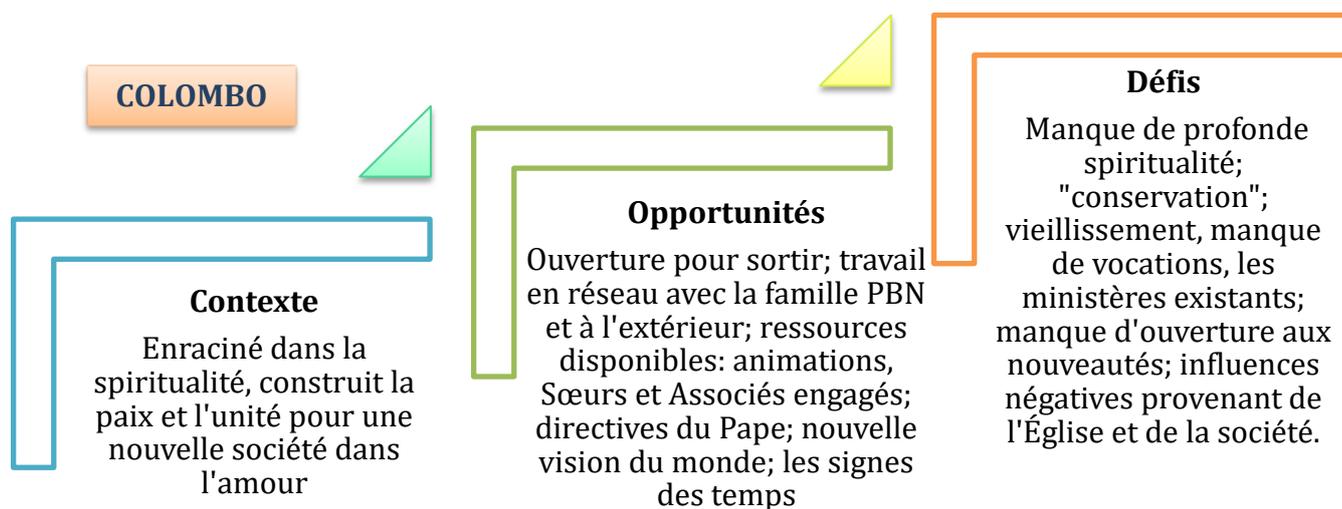
Comment nous voyons le contexte :

GLOBAL

- ❖ *Construire la paix et l'unité*
- ❖ *Guerre, migration (plus de réfugiés), changement climatique*
- ❖ *Radicalisme*
- ❖ *Insécurité religieuse et culturelle*
- ❖ *Pauvreté, traite des personnes*
- ❖ *Crise économique*

- ❖ Croissance de la conscience écologique, travail pour la dignité humaine
- ❖ Mise en réseau
- ❖ Une prise de conscience croissante de la nouvelle vision du monde
- ❖ Imposition de la puissance: économique, politique, religieuse
- ❖ Le développement technologique, la forme la plus importante d'information
- ❖ Individualisme, distraction, isolement

CONTEXTES PARTICULIERS, OPPORTUNITÉS ET DÉFIS



JAFFNA

Contexte

Campagne «Une nation, un pays» ; justice transitionnelle; lutte pour les droits de l'homme; construire un environnement harmonieux à travers le dialogue interreligieux et le soin de notre maison commune; désordre dans les partis politiques

Opportunités

Culture multireligieuse; mouvements participatifs; mise en réseau, partage des ressources

Défis

Réinstallation et questions foncières; recherche des disparus; victimes de guerre; protection des familles dirigées par des femmes; violence chez les jeunes; augmentation de l'usage de la drogue; travaille avec les déficients mentaux (18, 000 dans une région).

PAKISTAN

Contexte

Application injuste des lois sur le blasphème; enlèvement fréquent d'écoliers; besoin de sécurité dans les écoles; Les chrétiens sont des cibles pour les fondamentalistes qui ont même incendié des villages entiers.

Opportunités

Travaille avec les groupes existants; animation; visite des familles.

Défis

Prendre des risques face à l'inconnu; changement de mentalité; témoignage; manque d'ouverture au changement; sortir de la zone de confort

INDE

Contexte

Politiques anti-chrétiennes et anti-minoritaires du gouvernement; l'abus des enfants, travail des enfants, travail forcé; déplacement de la population vers les 14 principales «villes métropolitaines»; l'imposition de l'hindi et du sanskrit dans les écoles, l'utilisation exclusive de l'anglais pour la science et les mathématiques discrimine les pauvres; aucune éducation religieuse n'est autorisée à l'école.

Opportunités

Ministère de collaboration avec les autres; soif de vie radicale; nouveaux ministères - prison, travail des enfants, femmes, apostolat familial.

Défis

Fondamentalisme religieux, ministère de collaboration avec les autres; manque de vie radicale; manque de vocations.

SPIRITUALITÉ DU LEADERSHIP - contemplation de deux images – l'Annonciation de Marie et la Visitation d'Elisabeth.

Dans le monde d'aujourd'hui, le terme «spiritualité» est utilisé dans de nombreux domaines et dans différents contextes. Mais...qu'entendons-nous par spiritualité?

Fr. Richard Rohr, moine et théologien franciscain, dit: «Toute grande spiritualité consiste à lâcher prise.» Pour lui, «Dieu n'est pas trouvé en ajoutant quoi que ce soit, mais par un processus de soustraction». Dans notre culture de consommation, la religion et la spiritualité sont très souvent devenues une question d'addition: gagner des points avec Dieu, ou d'autres. Pourtant, la spiritualité authentique ne consiste pas à obtenir, à atteindre, à réaliser, à réaliser ou à réussir – choses qui tendent à satisfaire l'ego. Il s'agit plutôt de *lâcher prise*. La sagesse spirituelle révèle que moins est plus. (Donnez et vous recevrez, mourez et vous vivrez) Jésus a enseigné ceci, et les saints le vivent.

La spiritualité doit tout d'abord nous enseigner à nous libérer de nous-mêmes ; de mon propre moi comme *point de référence* pour tout et n'importe quoi.

La spiritualité est le chemin qui mène à la *profondeur intérieure* pour découvrir qui nous sommes vraiment; dirigeant notre regard sur ce qui est caché à l'œil nu, mais d'où la *vie coule*. La spiritualité est donc la même chose que la «pleine humanité» ou la plénitude de vie.

Cette introduction a été suivie d'une réflexion personnelle et collective sur un article intitulé «*La spiritualité au service du leadership*», par Gonzalo Fernandez Sanz, cmf: (pour le texte intégral, voir le site Web: <http://saintefamillebordeaux.org/downloads/index/82>)

Il y a deux icônes (celle de l'Annonciation et celle de la Visitation) qui peuvent nous aider à éclairer la spiritualité de ceux et celles qui, à cause de la mission reçue, vivons aussi des «annonciations» et des «visitations». Voilà la clé de notre portée à partir de laquelle nous pourrions interpréter précisément toutes les notes de la mélodie.

L'intention n'est pas de proposer Marie comme une espèce de «patronne» des leaders, mais de découvrir l'expérience qu'elle a vécue en relation avec Dieu et avec les êtres humains, ce qui nous aidera à comprendre et à mieux vivre notre service de leadership.

Il y a dix sous-titres dont chacun est lié, dans la réflexion, aux réalités du leadership:

1. « Réjouis-toi, comblée de grâce, le Seigneur est avec toi » (Lc 1, 28)
2. « À cette parole elle fut toute troublée » (Lc 1, 29)
3. « Sois sans crainte » (Lc 1,30)
4. « Comment cela se fera-t-il ? » (Lc 1, 34)
5. « L'Esprit Saint viendra sur toi » (Lc 1, 35)
6. « Je suis la servante du Seigneur ; qu'il m'advienne selon ta parole » (Lc 1, 38)
7. « Marie partit et se rendit en hâte... » (Lc 1, 39)
8. « Oui, bienheureuse celle qui a cru ». (Lc 1, 45)
9. « Mon âme exalte le Seigneur » (Lc 1, 46)
10. « Elle s'en retourna chez-elle » (Lc 1, 56)

Le texte se termine par les deux questions suivantes:

- *Quelles sont les questions que nous nous posons dans l'exercice de la gouvernance ?*
- *Quel Magnificat pourrions-nous rédiger en partant de notre expérience de gouvernance ?*

Le processus - Presencing

NOTRE COMPREHENSION DE LA MISSION DE DIEU DANS LE MONDE D'AUJOURD'HUI

Dans son introduction, Eithne a dit que la Bible présente Dieu comme ayant, indéniablement, un but. Nous voyons dans la Bible Dieu marchant devant nous dans l'histoire, épinglant un énoncé de mission sur chaque poteau de signalisation le long du chemin. Nous avons appris par notre propre expérience que le désir le plus profond de Dieu concerne le bonheur des êtres humains et le bien-être de toute la création. C'est la *mission de Dieu* ...

Fondamentalement, notre mission signifie notre participation consciente comme peuple de Dieu dans la mission de Dieu, à travers l'histoire du monde de Dieu, pour le bien de toute la création ...

Les racines de la mission de Jésus sont profondes. Ils atteignent dans le mystère insondable de la Trinité ; la source de tout amour et toute vie où nous trouvons aussi l'origine de toute mission. En Jésus, Dieu a fait connaître au monde la réalité du rêve de Dieu, telle qu'elle est vraiment. Et Dieu agit envers nous, hommes et femmes d'aujourd'hui, avec le même amour et la même délicatesse manifestée à Jésus.

Nous sommes tous envoyés vivre, ici et maintenant, ce que Dieu espère pour toute l'humanité: que la vie et l'amour peuvent être partagés avec tous, en liberté; que nous pouvons rencontrer ce Dieu dans tous les aspects de la création. Cette mission vient de Dieu et il est urgent que nous la retrouvions.

Nous, les leaders, sommes conscients de nombreux besoins – ils demeurent en nos cœurs et concentrent nos énergies...Ce sont de véritables problèmes et méritent notre attention - mais ils deviennent plus graves ou plus sérieux quand l'esprit missionnaire est faible, et nous avons perdu le sens missionnaire dans nos vies.

Elle demande aux Sœurs en tant que leaders :

- Voyons-nous les choses dans le contexte de l'ensemble - l'univers entier, la planète entière, l'ensemble de nos pays, toute notre Famille?
- Comment lisons-nous les signes de notre époque?
- Comment maintenons-nous la vision, croyons-nous en notre rôle prophétique, et habilitons-nous nos communautés à vivre dans l'espérance et à se donner pour la mission de Dieu?



La tâche était de réfléchir à deux questions, à la lumière de l'Engagement Collectif, et des articles 4.4 - 4.10 des «Vœux pour la Mission»:

- ***En tant que leaders, comment comprenons-nous la mission de Dieu dans le monde d'aujourd'hui?***
- ***Pour collaborer à cette mission, quelles attitudes dois-je avoir comme leader?***

Après une heure de réflexion personnelle, il y a eu un partage dans des groupes mixtes. Ensuite, les participantes sont venues à l'assemblée avec chaque point sur une feuille de papier séparée.

La mission de Dieu dans le monde d'aujourd'hui

Il y avait beaucoup de similitudes dans les réponses. En ce qui concerne la compréhension de la mission de Dieu, les participantes ont souligné l'élément de l'incarnation de l'Amour dans les réalités du monde d'aujourd'hui: les souffrances de l'humanité et de toute la famille cosmique; la nécessité d'être une communauté eucharistique - remplie d'énergie, d'amour, de miséricorde, de compassion et de pardon; de plus en plus consciente de la réalité du contexte, consciente de faire partie d'un «tout»; la nécessité de vivre une approche contemplative, dans un esprit de discernement continu, capacité de voir le caractère sacré de tout - cela permettra d'aller au-delà de nos frontières.

Commentaires:

- La prière et la contemplation, l'ouverture, la collaboration, l'abandon, le don et la réception, l'exode ont été quelques-uns des points communs
- L'appel à s'engager dans une nouvelle façon d'être humain. Que signifie-t-il être humain? - Être compatissant, disponible et aimant, conscient d'une réalité plus grande.
- Nous devons être conscientes que nous vivons encore l'ancien modèle de leadership, et nous devons aspirer au nouveau modèle.
- Il est très difficile de vivre comme des égaux - dans nos communautés, dans notre Institut, dans notre Famille. Tout un sens de l'égalité dans la dignité humaine et la complémentarité des vocations, des rôles et des fonctions doit être développé.
- Tous les leaders ont l'autorité en vue de leur service à la collectivité; Ce n'est pas un pouvoir sur quoi que ce soit – l'autorité et le privilège ne devraient pas être liés.

NOTRE RÉALITÉ FINANCIÈRE - COMMENT VIVONS-NOUS DEPUIS LE CHAPITRE 2014?

Malinie Jayamanne, Econome Générale

«Il est important que nous comprenions l'ensemble des choses de manière intégrée, afin que nous puissions voir le tout et non pas simplement des parties séparées. Quand nous regardons la présence de la *Sainte Famille* dans le monde, nous savons que la réalité dans chaque continent, même la réalité de chaque Unité, est différente et devient de plus en plus complexe. Nous devons prendre conscience que la façon dont nous avons fonctionné dans le passé n'est pas pertinente pour aujourd'hui et qu'elle ne sera pas pertinente demain. L'autoformation est essentielle.

Nous devons trouver de nouvelles formes et de nouvelles façons d'opérer dans la mise en commun et le partage. Depuis le Chapitre Général de 2008 nous parlons et nous réfléchissons beaucoup sur l'interdépendance, l'interconnexion, le changement de mentalité, le style de vie simple; il est vrai que nous avons fait une très bonne réflexion. Mais il y a un écart entre ce que nous désirons et ce que nous sommes réellement. Demandons-nous combien de nos priorités dans l'administration des biens ont signifié que de nouvelles mesures ont été prises depuis le dernier chapitre. Quand nous regardons la réalité de chaque Unité, qu'est-ce qui nous empêche de voir le tout? Nous avons tendance à ne penser qu'à nous-mêmes, à ne pas voir l'autre, mais la décision prise dans une unité a nécessairement un impact sur l'ensemble. Notre vision doit être élargie afin d'embrasser le tout. Les gens dans les familles et les organisations continuent de chercher de nouvelles solutions, tentent de trouver des réponses alternatives. Comment vivons-nous? ***Comment ces réalités affectent-elles nos vies, nos choix / notre partage / notre mode de vie dans les communautés, etc.?***

Un texte sur l'Administration des Biens extrait du Chapitre Général de 2014, a été distribué aux participants pour une réflexion plus approfondie en groupes.

Deux questions ont été posées:

- *Qu'est-ce que cette section du rapport nous dit maintenant sur ce que nous avons vécu depuis le dernier Chapitre Général?*
- *Quels sont les moyens possibles pour progresser?*

Il y a eu le temps pour une réflexion personnelle et le partage dans les équipes de l'Unité.

L'Assemblée

Chaque Unité a présenté sa réflexion concernant surtout la mise en commun des ressources humaines et financières:

Philippines:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La réalité mondiale exige une réflexion et une action sérieuses et profondes. Engager tous les membres pour le discernement et la prise de décision ➤ Nous défier pour un effort collectif ➤ Nous sommes devenus très conscientes de notre situation et de notre réalité par des réflexions et des discussions significatives et profondes.
Colombo:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Après le Chapitre Général, nous avons eu une évaluation et nous avons mis en évidence des questions. ➤ Les décisions prises concernant les restructurations, les vocations missionnaires, le vieillissement et les nouveaux membres, les ministères existants et nouveaux <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation maximale des terrains et des bâtiments - Femmes alcooliques et toxicomanes - Logement sécurisé, projet de famille - Centre de spiritualité ➤ Mise en œuvre du leadership ➤ Utilisation des sœurs retraitées spécialisées (équipe mobile) ➤ De plus en plus d'animation pour les sœurs âgées
Jaffna:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Travail rémunérateur / partage des responsabilités ➤ Une prise de conscience mondialisée ➤ Une évaluation pour nous faire prendre conscience de notre qualité de vie <p>Les résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 communautés ont été fermées, ministères scolaires combinés - Début des ministères collaboratifs - Formation de base commune - Partage du personnel - retraites / sessions - Services mobiles - Maintien des systèmes financiers: plan d'action et l'évaluation - Utilisation maximale des propriétés - Formation continue au niveau local pour les besoins actuels - Investissement en faveur des membres âgés

<p style="text-align: center;">Inde</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ce qui se passe dans une unité affecte l'ensemble : les sœurs, les ministères et les propriétés ➤ Nous acceptons la diminution des sœurs et leur vieillissement ; la compréhension de la réalité. ➤ Appel missionnaire - jusqu'à présent, les sœurs ont exprimé le désir de vivre l'appel missionnaire et sont envoyés vers différents pays. ➤ Il y a de nouveaux membres - leur nombre augmente. ➤ La mise en commun et le partage pour les besoins de la mission sont adéquats
<p style="text-align: center;">Pakistan:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Après le Chapitre Général la responsabilité est confiée aux sœurs locales. ➤ Enseignement dans les écoles ➤ Soins et cultivation de nos terres ➤ Style de vie simple, l'éthique de « juste assez »

Les échanges qui ont suivi ont été nombreux et ont comporté de nombreux défis. En voici quelques-uns:

- Gérer les questions financières - il y a beaucoup de questions autour de cela à examiner, en particulier en ce qui concerne la gestion des besoins des personnes âgées et malades.
- Deux Unités ont de grandes quantités de biens à administrer. Comment pouvons-nous continuer à gérer notre réalité financière compte tenu de la situation du vieillissement?
- Nous faisons partie d'une réalité mondiale très complexe. Il y a un besoin de regarder à long terme, prêter attention au contexte et à la réalité des personnes.
- Nous avons un statut dans la société - avec de grandes propriétés et de grandes écoles.
- Si nous voulons une vie religieuse vécue dans un état d'exode, nous avons besoin de structures mobiles. Cependant, nous avons des propriétés; les institutions deviennent un gros problème.
- Nous voulons bouger, mais il y a tant de problèmes. Nous sommes des «gens de la tente», mais nous sommes structurés.
- Nous avons encore la mentalité des propriétaires. C'est une lutte et nous devons lâcher prise. Le désir de posséder est une tentation, nous sommes appelés à penser différemment.
- Si nous considérons que le montant d'argent pour maintenir les édifices, cet argent nous pourrions le dépenser pour soutenir les ministères d'une manière plus apostolique.
- Nous nous contredisons- nous augmentons nos besoins. Où se trouve notre sens de pauvreté et de partage?
- En ce qui concerne les bâtiments, nous devons les rénover afin de fournir des structures appropriées pour les personnes âgées et malades.
- La plupart de nos propriétés appartiennent à l'évêque et nous pouvons passer à un autre endroit quand nous le jugeons approprié.
- Tout ce qui appartient à la famille appartient à tous; nous sommes interdépendants, non dépendants.
- Nous avons un désir et nous voulons vivre. Nous avons des luttes et nous devons trouver de nouvelles façons de les affronter.
- Nous devons avancer de façon réaliste.

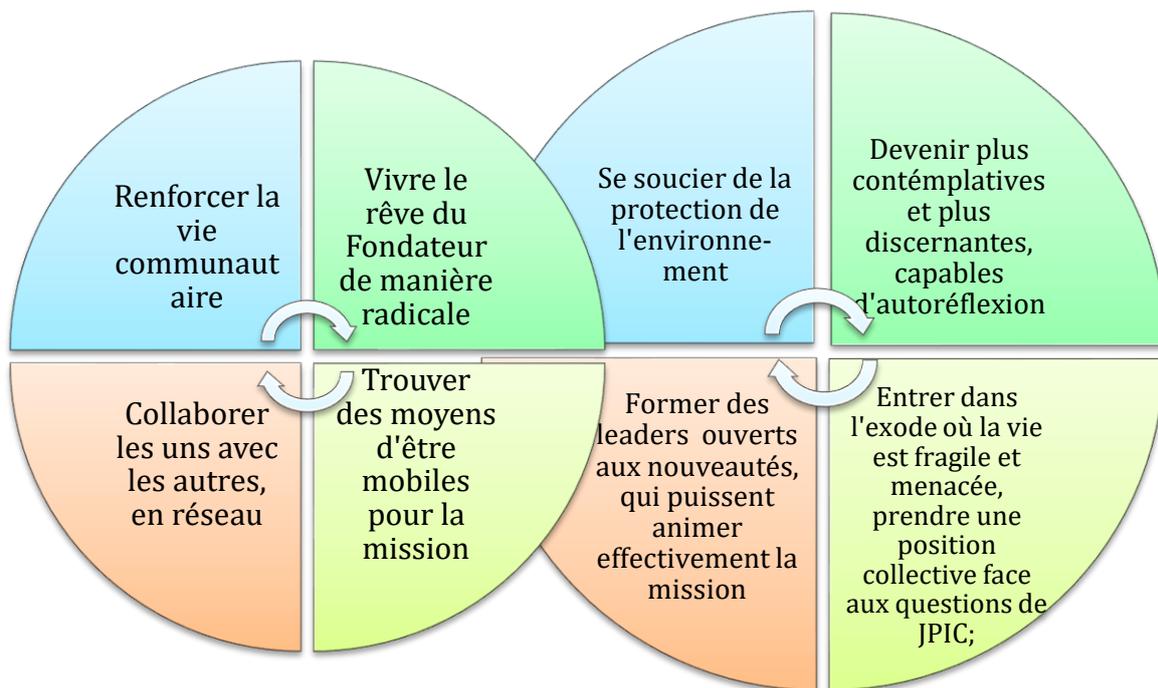
Le processus: LACHER PRISE

Kumudinie a demandé aux sœurs de tenir compte du fait que chaque Unité se trouvait dans un espace différent et dans une situation différente - d'où la nécessité d'une écoute attentive tout au long de cette partie du processus. Les participantes ont été invitées à réfléchir dans leurs propres équipes sur les questions suivantes, et à se focaliser sur quatre points principaux.

- *Qu'est-ce que Dieu veut de vous en tant que Sainte Famille dans votre contexte aujourd'hui?*
- *A quoi devriez-vous renoncer pour répondre à la mission de Dieu?*

Le besoin de « lâcher prise » afin de « laisser (nouvelles réponses) venir » a été souligné.

1. Ce que Dieu veut de nous en tant que Sainte Famille:



La question de collaboration entre Jaffna et Colombo - il y a eu un certain degré de collaboration de diverses manières. Récemment, il y a une initiative pour les volontaires de l'Unité de Colombo de travailler ensemble avec quelques Sœurs de Jaffna pour une période déterminée dans un camp PDIP (Personnes Déplacées à l'Intérieur de leur Pays). Les sœurs ont participé ensemble à des marches de protestation. Il y a plus d'ouverture à la collaboration et elles souhaitent aller de l'avant ensemble.

2. Ce que nous devons laisser pour répondre à la mission de Dieu :

- ➡ Individualisme, mentalité consumériste; penser en termes « le mien/ le nôtre », pouvoir, mode de penser institutionnel, les structures existantes
- ➡ Certains ministères/mouvements
- ➡ La concentration sur les nombres, l'anxiété pour le manqué de vocations

➡ En ce qui concerne les jeunes missionnaires: besoin d'un processus de discernement efficace; elles doivent abandonner les attentes, s'adapter à la culture, voir comment nous vivons de Dieu Seul dans de nouvelles circonstances.

Une brève discussion et des idées ont été exprimées au sujet des **missionnaires**.

➡ Le besoin de préparation dans les pays d'accueil ainsi que dans les pays d'origine.

➡ Les équipes de l'Unité doivent être ouvertes pour offrir du personnel; pour développer le dialogue entre les Unités. Nous devons encourager l'attitude qu'on entre dans l'Institut pour porter la mission partout. Nous devons nous motiver par le souci de ce qui se passe dans d'autres Unités; nous développons la mentalité de l'ensemble, de sorte que les mots se traduisent en action.

Le **consommérisme** ne se réfère pas seulement aux objets matériels, mais aussi au temps consommé dans les médias de masse: téléphone, e-mail, Facebook, TV, etc. Cela peut être addictif et le temps imparti à la mission manque. C'est une préoccupation commune à tout l'Institut.

Le processus LAISSER VENIR

Observer l'avenir qui émerge (Geni) – comment avancer

Nous avons commencé un nouveau moment dans le processus. Nous avons vu certains aspects / mentalités / lieux / réalités auxquels nous devons renoncer pour faire de l'espace et être disponibles pour la mission de Dieu. Nous sommes conscientes de la nécessité d'aller de l'avant, d'accueillir la nouveauté, de voir les signes et de découvrir de nouvelles possibilités. **Laisser venir...** Nous savons que Dieu est toujours nouveau et plein de surprises. Il nous appelle et nous envoie en mission non pas hier mais aujourd'hui.

Travail en groupes mixtes pour identifier les appels et les domaines importants pour aller de l'avant. Trouver 5 appels/domaines.

5 appels/domaines importants:

- ✚ Profondément enracinées dans la Parole de Dieu
- ✚ Croître dans la contemplation, l'écoute et le discernement collectif
- ✚ Plus de collaboration avec les 5 vocations de la famille PBN
- ✚ Promotion de la famille PBN
- ✚ Formation et partage des ressources pour les besoins de la famille PBN
- ✚ Formation initiale; Formation asiatique à tous les niveaux.
- ✚ Vivre dans l'esprit de l'exode, l'insertion radicale parmi les vulnérables.
- ✚ Réseau JPIC
- ✚ Appel missionnaire; expansion missionnaire en Asie
- ✚ Communauté mobile internationale selon les besoins

Questions et éclaircissements :

Qu'entend-on par «insertion radicale»?

- Il y a de nouveaux besoins; les signes des temps appellent à l'insertion parmi et avec les gens... Nous devons risquer et être audacieux afin de donner une nouvelle réponse à ces nouveaux appels.

On a parlé des «services mobiles internationaux» au cours du Chapitre Général. Pouvons-nous envoyer des sœurs à une autre Unité?

- Les unités peuvent démarrer, mais le Conseil Général a la responsabilité d'assurer la distribution du personnel en fonction des besoins et des priorités. Le dialogue entre l'Equipe de Leadership de l'Unité et le CG est nécessaire. Ana María a parlé de certaines Unités qui ont besoin de personnel, et des demandes qui ont été faites. Il a été précisé que la possibilité d'ouvrir une communauté au Bangladesh avait été abandonnée pour le moment, en raison de la volatilité de la situation politico-religieuse et de la quasi-impossibilité d'obtenir les visas.
- Pour pratiquement toutes les circonstances où les Sœurs vont en mission dans un autre pays, l'apprentissage des langues est essentiel. Cela peut s'avérer un obstacle pour certaines d'entre elles.
- Dans quelle mesure pourrions-nous vraiment être «mobiles» pour répondre aux besoins, par ex. quand il y a une catastrophe naturelle? Sommes-nous réalistes en parlant de cela, quand tant de Sœurs sont engagées professionnellement et auraient du mal à se libérer?

Après un partage prolongé, deux points réalistes et pratiques ont été rédigés:

1. Ressources en commun en Asie

1. *Formation Initiale - (Noviciat Commun)*
2. *Administration des biens – formation des personnes (1 ou 2 experts) gestion et autres domaines*
3. *Partage du personnel - selon les besoins de l'Institut (vocation missionnaire, travail avec les migrants)*
4. *Formation Continue en dehors de l'Asie (préparation aux vœux définitifs)*

2. Appel à une autre façon de vivre la vie religieuse

Le processus: REALISATION

Comment voulez-vous aller de l'avant – choisir 2 points pour le partage dans votre propre équipe; préparer 2 points avec la planification stratégique sur ce qui précède.

Assemblée

Le temps a été passé à écouter chaque équipe ; avec interaction, commentaires, clarifications, suggestions etc.

Certains éléments étaient communs - une fois de plus le désir d'un mode de vie plus contemplatif et méditatif. Il y a eu aussi des points tels que la restructuration, le soin des personnes âgées et des

sœurs malades et les exigences à cet égard, la formation du personnel dans de nombreux domaines (formation, nouveaux ministères spécifiques), une plus grande collaboration entre Jaffna et Colombo, l'animation pour une vie communautaire de qualité, l'ouverture à la mission en dehors de l'Unité, une plus grande collaboration dans la Mission parmi les cinq vocations.

Le travail des Equipes se poursuivra.



Conversations – Jour 6

Chaque équipe a eu environ 2 heures de conversation avec deux ou trois membres de l'Equipe de Leadership Général. Le reste de la journée était libre pour profiter du cadre magnifique !

Dernier jour



Après avoir vu un aperçu de la théorie U, les Sœurs ont été invitées à dialoguer avec leurs voisines sur la façon dont ils ont vécu le processus.

- ✚ Nous avons compris le processus. Nous devons être orientées pour l'approfondir.
- ✚ Nous avons fait un voyage sur le plan expérientiel ; l'affirmation de notre voyage a aidé à concentrer l'énergie.
- ✚ Les groupes de motivation internes l'utilisent pour une croissance spirituelle, personnelle et collective.

Eithne a rappelé les objectifs de la réunion et posé la question suivante:

Comment ai-je vécu cette semaine en relation avec les objectifs de la rencontre? Qu'est-ce qui vous a ému et qu'avez-vous appris? Les objectifs ont-ils été atteints?

Nous citerons quelques exemples des témoignages riches et émouvants:

- ✚ Nous avons fait l'expérience d'une participation responsable, nous avons appris à nous concentrer sur la mission, écouter la réalité mondiale. Nous avons senti la compassion, une union profonde avec le tout. La contemplation personnelle m'a aidé à prendre conscience des choses auxquelles je dois renoncer pour aller vers l'unité. J'étais stimulé en priant ensemble, j'accepte et je désire vivre ce que nous avons dit.
- ✚ Nous avons écouté la voix de l'Esprit, abandonnant notre mentalité. Nous avons appris sur d'autres unités, nous nous dirigeons vers le même objectif, nous devons renforcer davantage la collaboration. Le mouvement de l'Esprit a donné de la force pour aller de l'avant.
- ✚ Nous nous sommes écoutées en restant ouvertes à la réalité. Nous pouvons voir les ressources disponibles pour aller de l'avant. Il y a une grande ouverture vers ce qu'il y a de nouveau. Je veux m'écouter, écouter les autres et l'univers, pour célébrer la vie. Je réalise l'importance du silence et de la solitude. Le journal personnel nous aide à nous regarder, à nous connecter. Dans le processus de lâcher prise/laisser venir, nous avons besoin de travailler ensemble en équipe.
- ✚ La présence de chacun est une grâce, une bénédiction, pour voir d'une nouvelle manière – c'est une expérience d'apprentissage - j'apprends à lâcher prise de mes propres idées pour faire partie de l'ensemble. Je me sens responsable et j'ai besoin de changer; je veux tout voir dans la lumière de Dieu. Je souhaite être en mesure d'entrer dans le processus de transformation, d'être une leader prophétique, c'est un long voyage avec moi-même et la grande famille de PBN.

Discours de clôture: Ana María Alcalde

Nous sommes à la fin de notre rencontre et nous nous préparons à partir et à commencer une autre étape, chacune dans son propre contexte particulier.

Nous espérons que l'expérience que nous avons vécue ensemble ; ce que nous avons appris en utilisant la théorie U, les nouvelles notions que nous avons peut-être reçues, peuvent nous aider à mieux vivre notre service de leadership.

La théorie U est un chemin ou une méthode (pas la seule) qui propose une nouvelle façon de voir notre réalité d'aujourd'hui, et nous prépare à d'autres situations qui sont en train d'émerger; situations de plus en plus complexes que nous devons affronter à l'avenir. C'est pour cette raison que nous, dans le service de leadership, devons changer notre mentalité, notre façon de faire, en nous souvenant toujours qu'en tant que personnes ou équipes, nous ne sommes pas séparés des autres.

La théorie U offre un ensemble d'outils et de pratiques qui peuvent nous aider à sortir de l'endroit où chaque personne et chaque équipe se trouve aujourd'hui et non seulement intellectuellement, mais avec tout notre être, en relation avec «la Source». Reliées profondément à nous-mêmes, nous écoutons les autres, en observant attentivement, afin de mieux prendre conscience du mouvement de la vie; c'est le terrain sur lequel nous prenons des décisions et les réalisons.

N'oublions pas que «lâcher prise» est une décision qui a une plus grande valeur transcendante que défendre ce que nous avons toujours connu et essayer de le retenir. Nous sommes appelées à développer notre conscience et à nous considérer comme interdépendantes et interconnectées, conscientes en même temps de la réalité globale de l'Institut, de la Famille, de l'Église, de l'humanité, de la planète ... parce que nous faisons partie de tous ces réalités et ce que nous faisons ou ne faisons pas, affecte la mission de Dieu dans le monde.

Ensemble, avançons dans ce sentiment et agissons comme un «corps» unique, car c'est ce que nous sommes. Aidons-nous à vivre ce service temporaire comme un «temps de grâce» pour nous-mêmes, pour les autres et pour le bien de la mission.

Rituel de clôture

Notre rassemblement à ce moment particulier a une signification singulière pour nous toutes - pas comme une cérémonie de clôture mais comme une partie d'un voyage qui commence à nouveau et nous fait avancer vers l'avenir avec espoir.

Nous avons tissé une toile de relations cordiales et ont été renforcés par l'énergie de chacune d'entre nous pour regarder au-delà et pour aller vers les nouveaux appels qui attendent notre réponse.

Nous avons repris l'essence de vivre en communion. Nous avons clairement compris ce que Dieu veut de nous et ce dont nous avons besoin pour lâcher prise et trouver de nouvelles façons et moyens d'être dans la mission de Jésus.

Nous avons entendu la voix de Dieu nous parler de façon continue et énergique à travers l'Equipe de Leadership Général. Nous sommes déterminées à aller de l'avant en écoutant et en discernant afin de rendre visible la présence de notre Sainte Famille, de vivre notre Spiritualité de manière radicale, de rester ouvertes à la nouveauté de la vie, de marcher main dans la main avec les autres Vocations de la Famille PBN pour réaliser le rêve de notre bien-aimé Fondateur et donner gloire à Dieu Seul.



Faites attention!

***Ne perdez pas de vue
le but***

Agissez maintenant

Réveillez-vous!

***Si nous n'osons pas
maintenant alors
quand?***



**Holy Family of Bordeaux
Communications / Information Service
Rome
www.saintefamillebordeaux.org**