

## RENCONTRE INTERNATIONALE DES ÉQUIPES DE LEADERSHIP Sri Lanka, octobre 2016

Bienvenues! Il est une joie de vous rencontrer, personnellement et en tant qu'équipes, nous que partageons un service commun de leadership dans le Groupe Apostolique.

Après le Chapitre Général, nous toutes, nous sommes mobilisées pour répondre à ses appels. Nous sommes ici pour répondre à un d'entre eux, 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, nous exige faire des changements pour vivre un leadership intégré et prophétique pour la Mission»*<sup>1</sup> et 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.<sup>2</sup>

Pour cette raison, l'Équipe Général, nous avons décidé de rencontrer les Équipes des Unités pour vivre ensemble une expérience de formation pour nous aider à mieux accomplir ce service. La stratégie que nous avons choisie est celle de nous rencontrer, non avec tous les équipes en même temps, mais en petits groupes pour pouvoir le faire de façon plus personnalisée et d'encourager une plus grande interaction, dialogue et échange d'expériences. Dans la mesure du possible, nous préférons que les participantes à la rencontre puissent se communiquer avec un langage commun.

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.

Il se peut qu'en écoutant ces objectifs, certaines pensent que cela sera *«les thèmes de toujours»* ou des affirmations dégradées par l'usage fréquent que nous en faisons. Mais demandons-nous: Peut-on assurer que ce que nous affirmons catégoriquement nous les vivons vraiment? Avons-nous mis en pratique des nouvelles façons de travailler ensemble, de prendre des décisions, de partager responsabilités, de collaborer ensemble et avec d'autres...? Sommes-nous passées des mots et des documents, aux faits?

Au cœur de chacune de nous et de nos équipes, 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 pour nous regarder nous-mêmes et notre

---

<sup>1</sup> Engagement Collectif 2014

<sup>2</sup> Recommandations Chapitre General 2014

Équipe. Il est question de cohérence. Nous ne pouvons pas demander aux autres ce que nous ne sommes pas capables de vivre. L'appel est à être le plus cohérent possible avec ce que nous proposons et cette cohérence interne sera aperçue par les autres comme témoignage et encouragement.

Si vraiment nous nous aidons mutuellement à faire des pas dans cette conversion, les choix que nous ferons, les décisions que nous prendrons pour la Mission, feront une différence dans nos Unités, dans le monde et en nous-mêmes. Notre adhésion à Jésus et à sa Mission nous demande vivre le leadership d'une autre façon, à son style. Il nous dit, *"les dirigeants des nations les tyrannisent et les grands exercent le pouvoir. Parmi vous ne sera pas comme cela"*<sup>3</sup>. Ce style de Jésus ne se développe pas sans temps de silence et de prière/contemplation pour nous écouter profondément et écouter sa voix qui nous appelle à nous rencontrer dans les membres de notre équipe et chez tant de personnes et de situations qui font partie de notre quotidien.

Il est vrai que nous avons fait des pas, mais encore *«on perçoit un sentiment d'être à mi-chemin sans parvenir à des transformations qui peuvent satisfaire des besoins tant individuels comme institutionnels [...] La difficulté de concilier la liberté, les désirs, les opinions et les consciences individuelles à l'heure de résoudre de diverses questions - dès la vie quotidienne à la définition de la mission et la relecture du charisme - répond en grande partie à que on essaye de mettre en œuvre de nouvelles pratiques, mais dans l'ancien paradigme [...] même si on réalise des consultations, des dialogues et consensus, il y a encore une mentalité verticale qui est incarnée dans une structure hiérarchique avec des relations asymétriques. Les personnes sentent qu'elles sont prises en compte, mais le groupe continue à placer l'autorité dans une personne ou dans un groupe, avec les risques, qu'en découlent, dès la surcharge pour qui a l'autorité jusqu'à une manque de coresponsabilité pour le reste ...»*<sup>4</sup>

Les mots et surtout les gestes du Pape Francisco invitent à une «conversion» dans la façon de vivre le service du leadership dans l'Église et dans la Vie Religieuse. Il insiste à plusieurs reprises dans la conversion des attitudes personnelles, le style de vie, les relations, en gardant toujours à l'esprit que nous sommes au service de l'Évangile. Pour lui, la conversion des attitudes personnelles est un point crucial parce que le plus important n'est pas ce qu'on fait et même comment cela est fait, mais qui le fait. Quelles sont les motivations de fond à partir desquelles nous agissons?

Comme équipes, 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»*<sup>5</sup> 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 «*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

---

<sup>3</sup> Mt 20, 25-28

<sup>4</sup> Monica C. UKASKI – Conférence sur « Culture Populaire, Vie Religieuse et Pratique Pastorale »

<sup>5</sup> Engagement Collectif, page 5

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.

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.

*« Les progrès qui ont eu lieu dans l'histoire humaine ont été possibles parce que nous avons su sortir ou échapper de nos terrains privés, de notre individualisme et nous avons appris à être ensemble, à collaborer avec les autres afin d'élargir notre conscience, à partager nos perceptions. Par-là ont surgi des nouveaux modèles d'organisation »<sup>6</sup>*

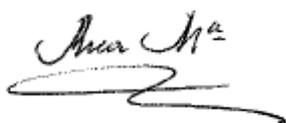
Je peux me demander: De quel niveau de conscience (je) nous agissons?

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

Le leadership évangélique met sa confiance en l'Esprit qui fait toutes choses nouvelles.<sup>7</sup> Cette attitude de foi aide à marcher même, au milieu des incertitudes et si nous assaille le doute et la peur de nous tromper, nous ne laisserons pas que cela soit un blocage pour l'action. Nous avons besoin de prendre des risques et de continuer à chercher et à mettre en œuvre un leadership différent.

Sûrement, nous ne sommes pas et nous ne serons pas des leaders parfaites et nous ne connaissons pas, ni nous avons, toutes les réponses. Le Fondateur, en partant de son expérience et sagesse, nous offre dans les Règles Générales et dans ses lettres, toute une série de qualités et d'attitudes pour celles qui exercent cette responsabilité, mais il conclut en disant: *« Mais en supposant qu'elle ne pût réunir toutes ces qualités, il serait du moins essentiel et il suffirait à la rigueur qu'elle eût une véritable pitié, un grand amour de la Société (Association), un bon jugement et la science convenable, car avec les aides qu'elle doit avoir, il lui sera facile de suppléer au reste »<sup>8</sup>.*

Demandons à l'Esprit d'expérimenter sa présence et action transformatrices en nous et parmi nous, pendant ces jours-ci.



---

<sup>6</sup> "Organizaciones Turquesa", José A. Cristo Rey García Paredes

<sup>7</sup> Ap 21, 5

<sup>8</sup> Pierre-Bienvenu Noailles, Textes Choisis – Gouvernement n° 323 - 356