

(Extrait de la Circulaire Congr. N. 14/2015)

1. FORMATION INITIALE : PRÉOCCUPATIONS ET DÉFIS

En ce qui concerne la mise en pratique de ce que nous affirmons dans le document du XX^{ème} Chapitre général sur les processus formatifs qui doivent être personnalisés et favoriser la maturité intégrale, impulser une vie consacrée significative et une identité charismatique solide et dynamique¹, Soeur María Asunción Riopedre, Vicairine générale et responsable de la formation, reprenant la réflexion du Conseil Plénier antérieur, aborda le thème de la formation initiale, en se centrant particulièrement sur la réorganisation de la 5^{ème} année de juniorat et/ou le « Josefinato » et sur l'urgence de la formation des formatrices.

Après avoir partagé quelques échos de la rencontre des formatrices, réalisée à Rome au mois d'avril, à la suite du Congrès international des formatrices, comme initiatives de l'année de la vie consacrée, nous avons été invitées à réfléchir sur les **principales préoccupations et défis** que nous avons dans la Congrégation dans le domaine de la formation initiale.

Il est important que nous connaissions ces préoccupations de façon à ce que toutes nous nous impliquions à les affronter puisque la formation d'un institut est de la responsabilité de tous ses membres et que la rénovation de la vie consacrée dépend principalement de la formation². Dans cette même ligne, le Document du Chapitre reconnaît la centralité de la formation dans le chemin de rénovation de notre option fondamentale pour Jésus-Christ dans la vie consacrée hospitalière³.

Je présente en premier la synthèse de cette réflexion et ensuite les conclusions opérationnelles en relation avec la réorganisation de la 5^{ème} année de juniorat et/ou « Josefinato » et autres.

a) Formation de formatrices

Nous constatons qu'elles sont peu nombreuses et que, de par leurs abondantes occupations, elles ne privilégient pas toujours leur ministère ; quelques sœurs ont peu de formation spécifique pour leur fonction et nous percevons des lacunes surtout au niveau charismatique ; il y a des difficultés dans l'accompagnement personnel et dans la priorité à donner à l'entrevue personnelle comme moyen indispensable pour un bon processus formatif.

Pour tout cela, il est **urgent de préparer des sœurs pour la formation** et permettre des mises à jour pour celles qui sont dans ce ministère. Leur rôle de formatrices doit être privilégié en évitant le cumul de fonctions qui soient incompatibles avec la mission confiée. Il faut les appuyer, respecter leurs orientations et favoriser une meilleure communication et coordination entre les formatrices, les supérieures de la communauté où il y a des jeunes en formation et les supérieures majeures.

Devant autant d'urgences qui se présentent à nous, nous reconnaissons la difficulté de libérer des sœurs qui puissent se préparer pour être formatrices mais nous affirmons que cela doit être une de nos principales **priorités** et chaque structure canonique de la Congrégation doit s'engager dans des actions concrètes dans ce sens.

Dans la désignation des sœurs qui assument ou qui seront prévues pour assumer ce service, nous devons prendre en compte les critères que présentent nos Constitutions au numéro 78. Il est demandé de porter une attention particulière à la maturité humaine, l'équilibre personnel et la cohérence de vie, à l'identification avec la vocation et le charisme de la Congrégation, à une expérience suffisante de service aux malades, qu'elles soient elles-mêmes accompagnées et qu'elles puissent assumer ce service avec responsabilité.

b) Équipes formatives et sœurs qui collaborent dans la formation.

Nous reconnaissons que ce n'est pas toujours facile de compter sur des sœurs pour intégrer les équipes formatives, assumant leur rôle de collaboration dans la formation théorico-pratique pour la vie hospitalière et dans le discernement des processus formatifs. Parfois ces sœurs ne connaissent pas clairement leur rôle et ne se sentent pas suffisamment intégrées dans l'équipe et à leur tour informées, en respect à la confidentialité, du processus que les jeunes en formation sont en train de réaliser.

Il est nécessaire de constituer et /ou réviser les équipes de formation, **définir clairement le rôle formatif des communautés** et avoir des critères communs respectifs à la formation. Les sœurs qui forment les équipes doivent être des personnes pleines d'humanité et spirituellement bien intégrées, identifiées au niveau de leur vocation et du charisme et avec une capacité à intégrer les différences. Dans les structures de formation interprovinciales, on fera en sorte que les équipes soient constituées par des sœurs de différentes cultures.

On voit la nécessité de pouvoir compter sur **la collaboration ponctuelle** des sœurs qui ont approfondi notre charisme et notre spiritualité et de travailler la dimension de l'interculturalité dans les équipes et communautés où il y a des sœurs en formation.

c) Processus de formation

Dans le Document du chapitre nous affirmons que « les processus formatifs sont personnalisés, favorisent la maturité intégrale, impulsent une vie consacrée significative et une identité charismatique solide et dynamique : ils considèrent les origines et encouragent l'inculturation ». ⁴

Voyant notre réalité, nous reconnaissons que nos processus de formation n'engendrent pas toujours **des dynamismes de transformation** qui touchent la vie et parviennent au plus profond de la personne. Devant **l'inconstance vocationnelle** qui se manifeste par les sorties de la Congrégation au Juniorat, dans les premières années de vœux ou en d'autres situations, nous devons nous questionner pour savoir :

- si réellement nous sommes en train de former des personnes mûres au niveau humain et vocationnel, ayant une forte identité croyante et charismatique ;
- si nous prenons soin des conditions qui favorisent un chemin vocationnel avec une attention particulière pour l'accompagnement spirituel et formatif des sœurs juniores, dans une ambiance fraternelle qui encourage l'ouverture, la confiance et la liberté.

Les itinéraires de formation doivent être réalisés, selon ce que nous proposons dans le Plan Général de Formation, en partant de la réalité de la personne, en prenant en compte toutes ses dimensions, aidant la jeune en formation à croître comme femme passionnée pour Jésus Christ, comme sœur génératrice de communion et comme hospitalière compatissante avec l'humanité⁵, avec un sens fort d'appartenance à la Congrégation.

Nous devons assurer, de façon spéciale **l'accompagnement** formatif, réalisé par la formatrice, bien que nous n'excluons pas, selon les besoins, un accompagnement psychologique et/ou spirituel. En ce sens, il est très important de créer et favoriser un climat de confiance et de confidentialité qui facilite la transparence et l'accompagnement.

De plus, le moment **d'évaluer le processus formatif**, comme un exercice de discernement responsable où la jeune en formation, la formatrice, l'équipe, les sœurs de la communauté et les supérieures majeures, à partir d'une vision réaliste et consciente du processus, expriment leur évaluation en relation avec le chemin réalisé par la sœur, est d'une importance cruciale. Les informations et l'auto évaluation doivent être faites de façon appropriée montrant avec clarté les lumières et les ombres qu'il y a en tout processus humain et spirituel de croissance.

Il y a des processus formatifs qui, après un discernement, soit de la part de la Congrégation et/ou soit de la jeune en formation, se concluent par la sortie de l'Institut. Ceux sont des moments difficiles que nous devons vivre dans un esprit de charité et en les accompagnants de façon hospitalière comme le rappelle le Pape François aux Formatrices : « il faut accompagner aussi la sortie, afin qu'il ou elle trouve sa voie dans la vie, avec l'aide nécessaire. Pas avec cette défense ». ⁶

Dans ce domaine et en prévision d'assurer **la continuité** des processus formatifs, il est nécessaire de réviser, à différents niveaux, les moyens et les formes de communication et de coordination entre les formatrices des différentes étapes et avec les supérieures majeures.

d) Critères de sélection et discernement

Bien que nous n'ayons pas spécialement réfléchi sur les critères de sélection, nous voyons le besoin d'avoir comme point de référence ceux qu'indiquent nos Constitutions, Directoire et Plan Général de Formation ⁷.

Il est fondamental de **bien connaître** les jeunes candidates : qui elles sont, d'où elles viennent (leur contexte familial et social) et par quel biais elles viennent. À partir de cette réalité faire un processus accompagné, laissant le temps nécessaire pour **l'étape préalable au postulat** (aspirante), de manière à favoriser la connaissance mutuelle, la croissance humaine et dans la foi, renforcer l'amour envers Jésus Christ et s'initier au service des malades.

Nous devons être particulièrement attentives aux jeunes qui arrivent après avoir fait des **expériences dans d'autres congrégations**. Nous devons demander l'information pertinente comme un élément supplémentaire qui peut aider dans notre discernement.

Nous dialoguons aussi sur **l'âge maximal d'entrée au postulat** et nous convenons que nous ne devons pas dépasser l'intervalle entre **35 et 40 ans**, nous maintenant de préférence dans la fourchette basse. En lien avec ce critère, il est fondamental de considérer le contexte culturel d'où proviennent les jeunes qui veulent entrer dans la Congrégation.

e) Centres et structures formatives

Le Document du Chapitre nous demande de « réorganiser les structures de formation initiale, s'assurant que cela se passe dans le lieu offrant les meilleures garanties de qualité et procurant des expériences significatives de vie fraternelle et de mission apostolique »⁸

Nous avons dialogué sur ce thème, constatant qu'il nécessite un approfondissement, si nous voyons le besoin de cheminer vers des centres ou structures formatives interprovinciales. En ce sens, il est urgent de relever le défi de travailler l'interculturalité et l'apprentissage des langues. Nous réaffirmons la nécessité de veiller pour que les milieux communautaires et les expériences de service apostolique favorisent le processus de formation et l'initiation / consolidation dans la vie religieuse hospitalière.

En relation avec les étapes **de pré-postulat et de postulat**, l'orientation est qu'elles se réalisent dans leur propre pays, leur donnant le temps nécessaire pour parvenir aux objectifs de la dite étape.

Les derniers mois du postulat doivent se faire dans le pays où elles vont faire le noviciat, ce qui facilitera l'intégration progressive et la maîtrise de la langue.

f) 5^o Année de Juniorat et/ou "Josefinato"

Ce thème avait déjà été traité dans le XXII^{ème} Conseil Plénier, mais maintenant, avec plus d'éléments de réflexion, nous sommes parvenues à un consensus sur la manière de réorganiser cette étape formative.

Il s'agit de faire de la **cinquième année de juniorat, l'année de préparation pour « décider » de l'option définitive**. Dans la pratique ceci impliquera le suivant :

- Dans la 5^{ème} année de juniorat, toutes les sœurs iront à Ciempozuelos et feront ce temps de préparation, pour prendre leur décision vis-à-vis des vœux perpétuels ;
- Pendant cette période et selon la disposition et la préparation atteinte, elles feront la demande pour être admises à la profession perpétuelle ;
- Autant celles qui seront admises à la profession perpétuelle que celles à qui il leur sera concédée une prorogation, continueront jusqu'à la fin le processus de formation commencé. À la fin de celui-ci, elles retourneront dans leur Province, les unes pour faire leur profession perpétuelle, selon la date et le lieu déterminé avec leur Supérieure majeure, les autres continueront leur processus de formation, selon un plan à réaliser et quand elles seront prêtes, elles demanderont la profession perpétuelle.

Il est rappelé l'urgence d'apprendre l'espagnol et de venir avant pour le pratiquer afin d'obtenir de meilleurs fruits durant ce temps de formation.

g) Autres aspects

Nous lançons un appel pour connaître, approfondir, assumer et appliquer **le Plan Général de Formation**, prenant en compte ses orientations au moment d'élaborer les programmes de formations des différentes étapes. Nous devons traiter avec un soin particulier les thèmes et dynamismes propres de notre identité hospitalière, en travaillant pour une inculturation adéquate du charisme.

Il est urgent aussi de structurer l'étape des **premières années de vœux perpétuels** et d'accompagner les sœurs, soignant ces aspects qui peuvent favoriser l'identification progressive des valeurs de la suite de Jésus dans la vie consacrée hospitalière.

Nous devons veiller aussi à traduire les textes de la Congrégation pour faciliter ainsi leur accès à toutes les sœurs.

Je me suis peut-être trop étendue avec vous sur les préoccupations et les défis dans le domaine de la formation mais je le fais car la formation dans toute son étendue nous préoccupe et nous voulons que toutes « nous ayons à cœur » cette même préoccupation, et qu'à son tour, elle nous pousse à donner les réponses requises et les plus adaptées.

¹ SOEURS HOSPITALIERES, *Recréer l'Hospitalité, Chemins de Revitalisation*, Rome, 2012, 5.

² JEAN PAUL II, Exhortation apostolique *Vita Consecrata*, Rome 1996, 68.

³ SOEURS HOSPITALIERES, *Recréer l'Hospitalité, Chemins de Revitalisation*, 4, 5 et 6 ; Lignes d'actions 1.3, 1.4, 1.5.

⁴ SOEURS HOSPITALIERES, *Recréer l'Hospitalité, Chemins de Revitalisation*, Rome, 2012, 5.

⁵ SOEURS HOSPITALIERES, *Recréer l'Hospitalité, Chemins de Revitalisation*, Rome, 2012, 4.

⁶ PAPE FRANCOIS, *Discours aux participants au Congrès pour les formateurs de personnes consacrées*, Rome, 11 avril 2015.

⁷ Cf. SOEURS HOSPITALIERES, *Constitutions et Directoire*, 70 ; *Plan Général de Formation*, 204

⁸ SOEURS HOSPITALIERES, *Recréer l'Hospitalité, Chemins de Revitalisation*, Lignes d'actions 1.3.