

# Semer Généreusement

LES ASPECTS DE LA VIE RELIGIEUSE FÉMININE EN ZAMBIE:  
FORMATION, MINISTÈRES, ÉDUCATION



“Semer généreusement” est une synthèse d’une étude approfondie sur la vie religieuse féminine en Zambie. Le rapport complet est disponible en anglais sur le site web de l’Union Internationale des Supérieures Générales et sur ce lien : [bit.ly/2bwpzaw](https://bit.ly/2bwpzaw)

**Ce que nous demandons détermine ce que nous trouvons.  
Ce que nous trouvons détermine notre manière de parler.  
Notre manière de parler détermine notre vision.  
Notre vision détermine ce que nous réalisons.**

**- Déclaration du Séminaire du GHR  
dans le Minneapolis, Novembre 2015**

Pour souligner l'importance de la générosité dans le travail d'évangélisation, la seconde lettre de Paul aux Corinthiens évoque l'image d'un paysan: « Sachez-le, celui qui sème peu moissonnera peu et celui qui sème abondamment moissonnera abondamment » (2 Cor 9,6. Les religieuses en Zambie espèrent vivement appartenir à la catégorie des personnes qui sèment généreusement pour moissonner abondamment.

### **Triple Collaboration**

L'étude "La vie religieuse féminine en Zambie: Formation, Ministères et Instruction" représente le fruit de collaboration de l'Union Internationale des Supérieures Générales (UISG), de l'Association des Religieuses de la Zambie, (ZAS - Zambia Association of Sisterhood,) et la Fondation GHR (GHR). L'étude voudrait encourager le dialogue entre les différentes parties - religieux, éducateurs, bienfaiteurs et autres - et porter aux investissements plus productifs dans la vie des religieuses en Zambie et ailleurs. L'UISG est une organisation mondiale, approuvée canoniquement, qui constitue un forum pour les Supérieures Générales des Congrégations religieuses féminines, elle encourage la collaboration entre ces congrégations, et promeut le travail en réseaux et la solidarité. L'association des Religieuses de la Zambie (ZAS) constitue un forum pour les quarante-deux congrégations membres pour discuter les questions d'intérêt réciproque et aménager des réponses. La GHR est une fondation privée qui investit dans les initiatives qui cherchent de renforcer la capacité des congrégations religieuses féminines d'offrir un témoignage spirituel fort et un service efficace aux plus vulnérables.



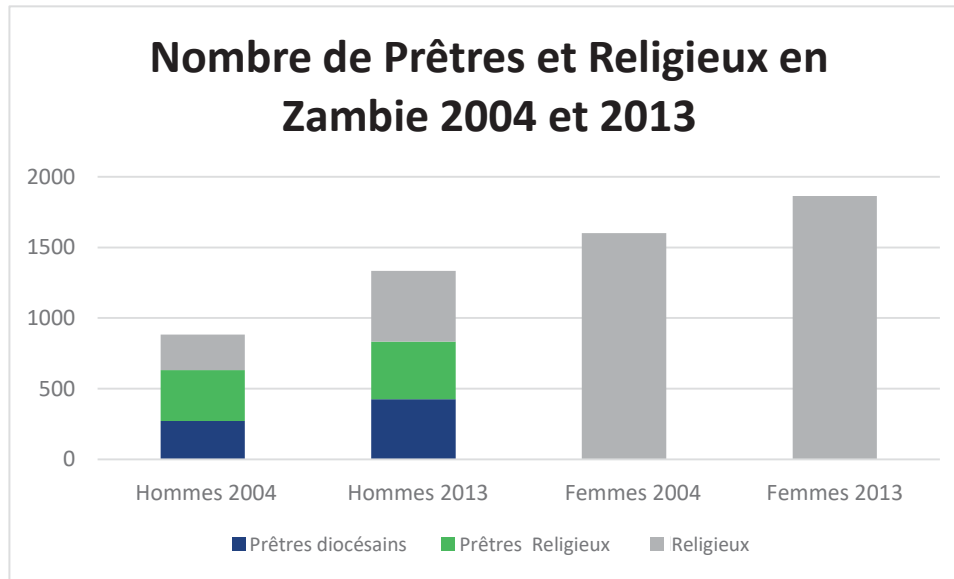


Figure 1: La croissance des prêtres et des religieux en Zambie depuis 2004 à 2013 basée sur les données de <http://www.catholic-hierarchy.org>

## Les aspects de la vie religieuse féminine en Zambie: Formation, Ministères et Instruction

L'étude des congrégations religieuses féminines de la Zambie a été menée en deux phases. Dans les deux phases, les chercheurs ont voulu écouter les voix des membres des congrégations et développer (avoir) une plus grande évaluation et la compréhension des forces qui influencent la planification et l'efficacité des Congrégations en Zambie. L'étude a été en particulier projetée pour aider les congrégations à réfléchir sur le contexte variable de la mission et sur les implications pour la formation, pour le choix des ministères, de l'instruction et de la formation. À travers les conversations sur ces domaines, sur les défis que les congrégations expérimentent et sur les manières avec lesquelles elles les traitent, l'étude a recueilli, (documenté) une série de bonnes pratiques qui peuvent être partagées avec d'autres congrégations. L'étude met aussi en évidence les manières pour construire les capacités et pour maximiser les investissements dans l'instruction et dans la formation des sœurs, afin de susciter un impact apostolique supérieur et plus durable.

Durant la première phase de l'étude un questionnaire a été envoyé à toutes les congrégations membres du ZAS, en demandant des renseignements sur les nombres et sur la manière dont les congrégations gèrent les domaines clés de leur vie.

La seconde phase s'est concentrée sur huit congrégations choisies parmi les dix qui ont offert leur disponibilité à s'engager dans une conversation approfondie sur les questions soulevées dans le questionnaire. Ces huit congrégations représentent plus de 600 sœurs. Six d'entre elles sont des congrégations diocésaines et deux congrégations internationales. Les nombres en chacune de ces congrégations variaient d'un total de 34 en deux des congrégations diocésaines, à 201 dans la province d'un institut pontifical (dont 153 étaient envoyées en Zambie.). La distribution par âge des sœurs de ces congrégations montre que l'âge moyen est compris entre 30 et 39. Cela reflète un grand pourcentage de jeunes sœurs de la Zambie e/o africaines. Certaines congrégations locales commencent seulement maintenant à avoir des sœurs avec plus de 60 ans et, par conséquent, qui sont retraitées.

Les interviews de la seconde phase sont résumées ci-dessus sous trois thèmes qui soulignent les principales préoccupations des congrégations: formation dans le charisme, choix du ministère, instruction et formation.



**"Les Leaders devraient se concentrer sur la révision du charisme avec les communautés locales, en les aidant à le célébrer de manière créative, de sorte qu'il soit éternellement nouveau.»**

# Formation au Charisme

Les congrégations religieuses témoignent d'au moins trois différents charismes (dons de l'Esprit pour le bien commun) au sein de la vie de l'Église: d'abord, la vie religieuse même comme charisme au sein de l'Église; en second lieu, une forme spécifique de vie religieuse, par exemple, la vie contemplative, la vie active, etc.) et, finalement, une inspiration spécifique et une tradition à l'intérieur d'une forme spécifique. Les Congrégations sont appelées à témoigner de l'Évangile dans l'Église et dans le monde, mais chacune a une mission et une spiritualité spécifique qui naît de leur inspiration de fondation et de leur tradition successive. Ce dernier charisme peut s'observer dans la qualité de la vie personnelle et communautaire des membres (une affinité particulière) et dans leur expression extérieure du service pastoral.

Ces différents charismes constituent un héritage précieux au sein de l'Église africaine. Cependant, des défis existent pour les congrégations internationales et pour les congrégations locales. Dans quelle manière les congrégations intègrent-elles les expressions héritées par ces charismes avec les valeurs traditionnelles africaines, d'une manière qui permette à une culture africaine et témoigne que Dieu œuvre en et à travers cette culture? Comment répondent-elles aux valeurs culturelles et aux expériences des membres les plus récents et les plus jeunes qui parfois mettent en discussion les approches traditionnelles face à la formation? Les premières congrégations étaient des congrégations missionnaires dont l'objectif était la première évangélisation. Celles-ci sont arrivées en Afrique et en Zambie, en provenance principalement de l'Europe avec un riche patrimoine, (héritage). Aujourd'hui, les congrégations doivent passer de l'énergie associée aux défis d'une Église missionnaire, à l'énergie nécessaire pour maintenir et approfondir la foi de ceux qui ont déjà été évangélisés. Comment ce passage influence-t-il la formation ministérielle et à la vie en communautaire?

La formation est le processus par lequel les sœurs grandissent en leur identité comme personnes, comme femmes consacrées, comme membres d'une congrégation religieuse spécifique. Les congrégations interviewées sont profondément engagées dans la formation. Toutes les congrégations ont déclaré d'avoir un Manuel de Formation qui met en évidence les expériences fondatrices et les critères pour l'élaboration d'une phase de formation à la suite. Toutes ont une équipe de formation avec une sœur chargée de chacune des différentes phases: promotion des vocations, postulat et noviciat, profession temporaire et formation permanente. En beaucoup de congrégations, une sœur du Conseil général a une responsabilité spéciale pour la formation.

## Dimension des Congrégations/Provinces objet d'étude approfondie

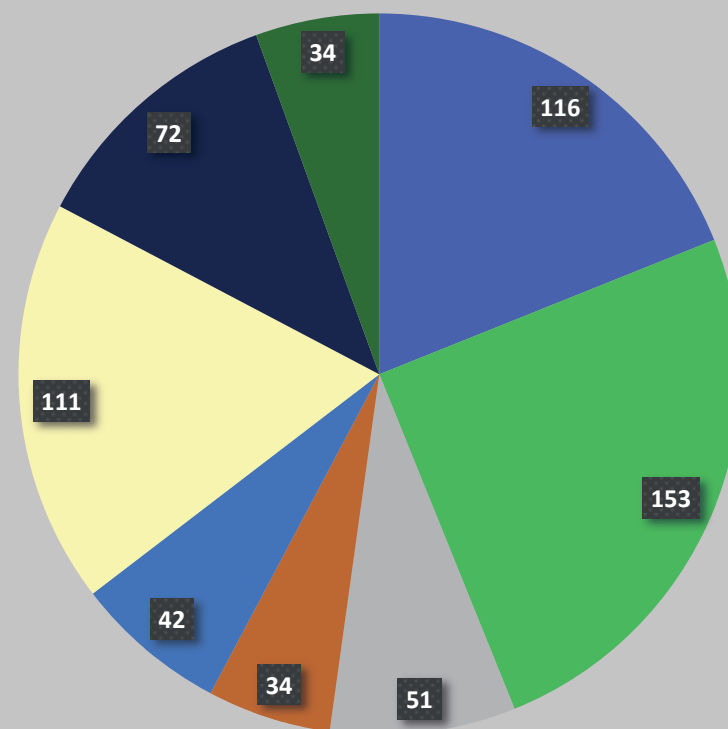


Figure 2: Nombre des Sœurs des Vœux Temporaires et des Vœux Perpétuels travaillant en Zambie et qui font partie des congrégations ou des provinces de la congrégation objet de l'étude approfondie



## Les étapes de la vie religieuse

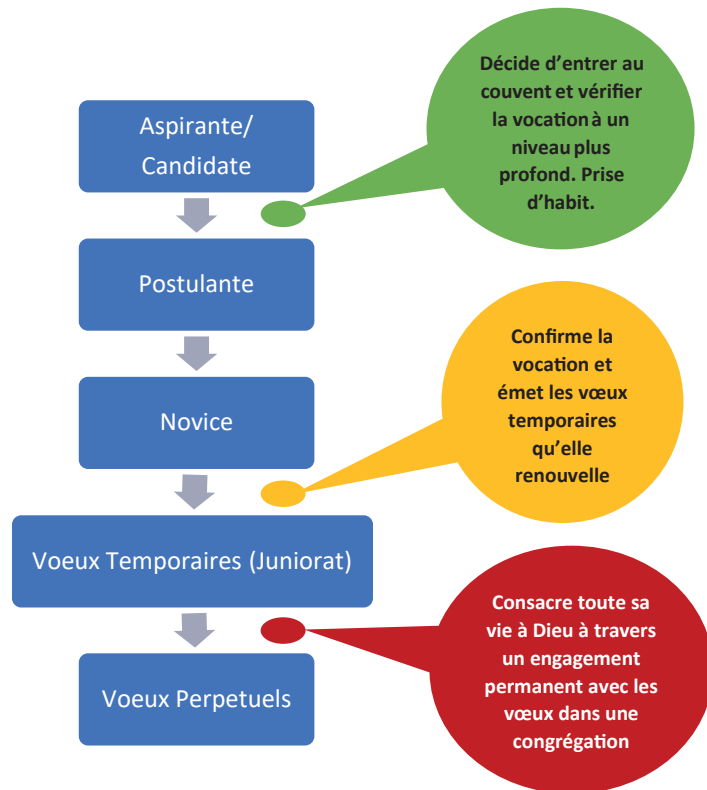


Figure 3: Une vue d'ensemble du parcours à travers les différentes étapes du programme de formation, indiquant certaines cérémonies publiques associées aux passages d'une étape à l'autre.

Les efforts qui visent à établir des lignes directrices claires concernant l'appartenance aux congrégations sont souvent en tension avec l'anxiété concernant le nombre de nouveaux membres. Les formatrices ont parlé de la différence entre leur propre éducation et celle des jeunes femmes qui entrent aujourd'hui. La plupart des jeunes femmes sont très sûres d'elles-mêmes et indépendantes, cela conduit aux comportements qui mettent en cause l'autorité et recherche des explications. Beaucoup ont des attitudes différentes envers les dévotions et les prières traditionnelles. Certaines ont des difficultés à être ouvertes et disponibles à partager durant l'expérience de l'accompagnement. Une formatrice a déploré: «Ces jeunes femmes connaissent beaucoup et elles ont été exposées à beaucoup de situations, et elles en savent plus que nous.» Comment les congrégations équilibrent-elles la nécessité d'éduquer et de former les formatrices avec la demande de personnel dans les ministères institutionnels et dans les nouveaux? Quelle est l'analyse nécessaire pour élaborer des plans stratégiques efficaces autour de la formation? Quelles connaissances concernant la vie religieuse et le charisme/tradition pourraient-elles aider ces efforts?

La formation initiale (postulat et noviciat) comporte une évaluation du patrimoine et du charisme de la congrégation, l'expérience dans la prière à travers l'accompagnement spirituel, l'étude de l'Écriture et de la vie religieuse, et l'immersion dans la vie de la communauté et du ministère. Certaines congrégations incluent des programmes sur la doctrine catholique et les sacrements et cela peut constituer un cours de base pour certaines jeunes femmes. Les sessions sur les valeurs culturelles africaines ont été améliorées dans certaines congrégations avec l'inclusion des "femmes sages" laïques pour parler avec les nouveaux membres à propos des valeurs humaines et chrétiennes, l'hygiène, le respect et l'humilité. Cela aide à enraciner le programme en qualité et en valeurs africaines. Les nouveaux membres reçoivent différentes responsabilités dans la communauté de formation, ainsi qu'une insertion apostolique dans une autre communauté dans les derniers mois de l'expérience du noviciat.

Bien que toutes les congrégations, même les plus petites, investissent dans un processus de formation, ces programmes ne sont toujours pas riches en ressources. Beaucoup d'efforts se font pour maintenir la qualité et pour se concentrer sur le processus de formation. Les ressources financières et humaines nécessaires pour offrir du personnel qualifié et du matériel mis à jour pour des programmes intellectuels et spirituels efficaces pour les postulantes, pour les novices, pour les professes temporaires et enfin pour les sœurs professes sont en compétition avec d'autres besoins critiques de la congrégation. Les sœurs responsables des postulantes et des novices ont parlé du manque de fonds pour inviter des personnes convenablement qualifiées pour animer les différents cours.

Les formatrices utilisent souvent du matériel approprié préparé pour l'apprentissage à distance, mais plusieurs estiment qu'elles n'ont pas de compétences nécessaires pour tirer le meilleur profit possible de ce matériel. Il n'y avait aucune preuve de cours de formation utilisant les technologies de l'information et peu de preuves de collaboration entre les congrégations dans les domaines d'intérêt commun. Des possibilités de collaboration existent à Lusaka, mais la localisation des jeunes membres de cette ville pour les programmes de formation n'est pas une option pour la plupart des congrégations. Certaines congrégations internationales ont un inter-noviciat où les novices zambiennes se joignent à des novices d'autres provinces d'Afrique.

Des niveaux élevés de tension accompagnent souvent les tentatives visant à assurer la formation professionnelle des sœurs de vœux temporaires et, si elles ont été loin de la communauté pendant la formation, pour les réintégrer dans la congrégation. Les taux de tension affectent le renforcement des capacités. Dans les premières étapes de la formation, l'utilisation des ressources pour aider au discernement d'une vocation est considérée comme un bon investissement, même si certaines personnes estiment que ce processus pourrait être plus efficace dans l'acceptation des aspirantes. Le départ des jeunes femmes qui ont fait un engagement temporaire, même si formel, envers la congrégation et qui ont reçu une formation professionnelle a des répercussions négatives sur les finances et sur le moral. Non seulement la congrégation perd l'investissement dans l'éducation, mais elle perd aussi le revenu que cet individu aurait pu générer. Les données n'indiquaient pas un niveau élevé de tension chez les sœurs professes; bien que certaines interviewées aient indiqué qu'il s'agissait d'un problème plus grave et plus persistant que celui qui a été rapporté.

## Qualités requises pour une sœur en formation

Enfin, les congrégations sont conscientes de la nécessité de programmes de formation continue pour les sœurs professes afin de les encourager à réfléchir et à intégrer leurs expériences de ministère, de prière et de communauté. Les responsables de la Congrégation sont conscientes des contextes durs dans lesquels leurs sœurs travaillent à la fois dans le ministère et dans les activités génératrices de revenus (AGR) et elles sont fières de leurs réalisations. Les responsables souhaitent également une profondeur d'engagement correspondante dans le domaine de la prière et de la croissance spirituelle. Cependant, le haut niveau d'engagement dans le ministère, la tentation croissante de l'individualisme et du carriérisme mènent souvent à un affaiblissement de la vie communautaire, au burnout et, dans certains cas, au départ de la congrégation. Une participante a commenté: «Nous avons une lourde charge de travail du ministère et nous sommes plus dans le professionnalisme: à quel prix ?»

Les congrégations font tout leur possible pour engager des directeurs spirituels, pour organiser des retraites annuelles et des ateliers sur des sujets concernant l'enseignement de l'Église, le développement humain et la prière. Toutefois, les finances limitées ont un impact sur la qualité, la cohérence et la quantité de ces appuis souhaitables pour la formation continue. Comment la collaboration parmi et entre les congrégations atténuerait-elle le stress des finances limitées? Quelles disciplines spirituelles et quelles aptitudes personnelles amélioreraient-elles la croissance de l'identité des femmes religieuses professes (Ex. Discernement, réflexion théologique et counseling)?



Figure 4: Un nuage des paroles où la dimension de la parole représente la fréquence avec laquelle elle a été mentionnée, en indiquant les qualités désirées d'une sœur en formation, et les critères utilisés pour le passage d'une étape à une autre.



# Education et Formation

La durabilité dans une congrégation religieuse implique une forte identité, la formation et le ministère, ainsi que la capacité à travailler à un niveau d'efficacité constamment élevé dans l'expression du charisme. Des sœurs bien formées et capables sont à la base d'une telle durabilité. Dans le monde d'aujourd'hui, l'éducation et la formation sont étroitement liées. Les deux dimensions sont au cœur de la mission de la congrégation. L'éducation est liée au développement de la capacité humaine dans une expansion des horizons et de l'expérience et elle se concentre sur les disciplines humanistes. La formation est associée au développement des compétences spécifiques pour une activité déterminée. L'éducation et la formation sont considérées comme essentielles à la durabilité, en particulier pour faire connaître la congrégation et attirer de nouveaux membres.

Le principal défi pour les congrégations, est, certes, la planification et le financement de la formation des sœurs pour les besoins apostoliques ou de la congrégation. Beaucoup dépendent de l'aide des fondations, mais les mécanismes actuels de ces financements ne permettent pas la planification stratégique et pluriannuelle. Les décisions relatives à l'envoi de sœurs pour la formation professionnelle sont habituellement prises après la profession temporaire, lorsqu'elles ont une certaine expérience dans un apostolat. La décision est généralement prise en dialogue avec la sœur, en évaluant ses talents et ses expériences antérieures, ses résultats scolaires, les besoins de la congrégation et les ressources disponibles. Les sœurs sont formées principalement dans deux domaines professionnels, celui de l'enseignement et des soins infirmiers. Le niveau du diplôme est celui de base, mais des niveaux plus élevés de qualifications sont maintenant nécessaires dans de nombreux domaines. En particulier, les exigences gouvernementales demandent des diplômes ou des titres de maîtrise pour les postes de direction. Les soins infirmiers offrent des possibilités intégrées de perfectionnement professionnel grâce à des ateliers et des séminaires, mais les congrégations doivent investir leurs propres ressources dans des qualifications supplémentaires pour les sœurs-infirmières et les enseignantes.

Le suivi des besoins de formation professionnelle continue des sœurs professes est une responsabilité clé du leadership, particulièrement important dans les apostolats typiques de la communauté et dans les apostolats où les sœurs n'ont pas accès au développement professionnel. Des conséquences graves pourraient résulter d'un manque de mise à jour à cause de nouvelles réglementations gouvernementales. Les responsables des Congrégations investissent également dans la reconversion des titres afin de déplacer une sœur dans un autre apostolat ou parce qu'une politique de congrégation exige une formation (par exemple, l'envoi d'une sœur qui a été nommée maîtresse des novices pour un cours de formation de formateurs). La planification de ce type de développement tend à être réactive plutôt que proactive. Il y a peu de preuves d'une analyse des besoins au sein des congrégations et / ou au sein de ZAS en termes de formation des personnes, par exemple en direction spirituelle, en théologie, en droit canonique; et dans la participation à de nouveaux domaines de service, comme les communications; cela semble être opportuniste plutôt que stratégique. Comment les congrégations peuvent-elles planifier ensemble le besoin d'éducation et de formation de certaines sœurs dans des zones pastorales clés et pour des populations spécifiques?

Les salaires sont déterminés par les niveaux de qualification et l'expérience - si une sœur a un diplôme ou un niveau universitaire. Pour le bien de la mission, les sœurs doivent passer du diplôme au niveau universitaire. Le coût de la mise à niveau par apprentissage à distance dans un collège gouvernemental bien que coûteux peut être étalé sur 4 ans. Une considération importante pour de nombreuses congrégations est que l'investissement financier pourrait être récupéré dans les premières années après la mise à niveau et les avantages financiers restent dans les années successives.

Les congrégations ont été invitées, dans le questionnaire, à indiquer l'importance de chacune des cinq sources de revenu dans le financement de l'éducation initiale et la formation des sœurs. Les fonds mis à part venant des salaires et des bourses ainsi que les dons sont clairement classés les plus élevés en termes de sources de revenus. Peu de congrégations utilisaient des investissements pour l'éducation et la formation. Les congrégations de l'étude approfondie reposaient largement sur le revenu courant qui fluctuait en fonction des variations des salaires des sœurs, des dons annuels et des dons des fondations.

Les congrégations en général adoptent une vision utilitariste de la formation, dans le but général de maintenir les actuels ministères de l'enseignement et des soins infirmiers. Beaucoup de congrégations luttent pour financer de nouvelles qualifications pour les sœurs et elles éprouvent une pression particulière pour améliorer les qualifications en conformité avec les nouvelles lois gouvernementales. Un certain nombre de congrégations envoient des sœurs pour une formation professionnelle en gestion financière et en administration pour répondre aux besoins de mise à jour et de conformité aux lois au sein de leurs institutions. En outre, les congrégations investissent dans la formation, en économie, en leadership. Il y a des exemples de congrégations qui font la promotion de nouvelles capacités pour le ministère en formant des sœurs en théologie pastorale ou en communications.

Les congrégations qui peuvent compter sur un système de soutien international semblaient avoir une base de financement légèrement plus sûre. La principale préoccupation des investissements financiers dans l'éducation et dans la formation était de s'assurer que la congrégation puisse bénéficier de l'éducation/formation reçue par des sœurs individuelles. Les crises financières ont été identifiées lorsque la congrégation n'a pas tiré de bénéfice parce qu'une sœur a quitté la congrégation ou n'a pas trouvé d'emploi après sa formation.

Les sœurs formées pour le service interne à la communauté ont également posé quelques défis. La première réaction de nombreuses sœurs nommées comme formatrices est la peur et l'anxiété, parfois aggravée par le fait qu'on leur a donné peu de temps pour se préparer à leur rôle.

Cependant, la plupart des formées interrogées avaient déjà suivi le cours de formation à l'Institut (Zambie) organisé par ZAS et certaines avaient suivi des programmes à St. Anselm (Royaume-Uni) et Chemichemi (Kenya). Une avait suivi un cours prolongé à Regina Mundi à Rome. Pourtant, d'autres n'avaient pas de formation directe et se sont appuyées sur de brèves cours de counseling auxquels elles avaient participé dans le cadre de leur propre développement. L'opinion générale semble affirmer que le cours de formation à l'Institut est un bon cours de base, mais il y a besoin de quelque chose en plus dans l'accompagnement spirituel, dans le counseling et dans la technologie de la communication. Vouloir augmenter les ressources disponibles pour le programme de formation, les formées ont tendance à utiliser des sœurs de la congrégation pour promouvoir les cours de l'Écriture, les vœux, la liturgie, l'anthropologie, la spiritualité sacramentelle, à moins que dans la direction spirituelle. Un consensus général s'est dégagé sur la nécessité d'avoir des cours et des ateliers de courte durée à un coût raisonnable aux fins de la formation continue. Les réponses ont indiqué une ouverture à l'exécution de ces cours sur une base inter-congrégationnelle à travers ZAS.

De même, les sœurs appelées à gouverner sont confrontées à des besoins particuliers en matière d'éducation et de formation. Pour la plupart des congrégations, le leadership a une dimension d'équipe, mais certaines responsables générales ont affirmé qu'il y avait un manque de clarté sur les fonctions et sur les rôles dans l'équipe. D'autres ont mis l'accent sur la nécessité d'un plan stratégique pour la congrégation ou la province. Les compétences interpersonnelles et celles requises dans la facilitation et dans la gestion des conflits ont également été citées comme importantes dans le leadership.

En général, l'éducation/la formation en relation avec la nécessité de maintenir les institutions de l'apostolat ecclésial et la gestion de base de la congrégation/province a dominé les préoccupations des personnes interrogées. Cependant, les responsables cherchaient aussi à répondre à de nouveaux besoins qui étaient en partie liés à l'amélioration de la pastorale actuelle et en partie à la reconnaissance d'une population de nouveaux pauvres auxquels les congrégations pouvaient réagir dans leur charisme.

Plusieurs possibilités ont été nommées: les médias et le journalisme, qui ont également eu comme effet une meilleure communication interne et externe; le Counseling, la psychologie clinique, les soins infirmiers psychiatriques et gériatriques; les études de développement communautaire, la sociologie, l'anthropologie, l'agriculture/agronomie. Il y avait également un accent sur les domaines de la spiritualité et la théologie, en particulier la théologie pastorale, la liturgie, le droit canonique et l'histoire de l'Église. Ces considérations indiquent que les sœurs développent leur identité en tant que femmes religieuses riches, s'éloignent de la dépendance envers les mentors masculins et cherchent de nouveaux partenaires avec des mentors/leaders masculins.

Dans certains entretiens, les responsables ont exprimé le désir de mobiliser davantage de ressources en accord avec le charisme de la congrégation. Elles se sont concentrées sur des tâches qui traitaient avec les sœurs avec qui elles pourraient partager leur charisme et leur tradition, pour le bien des individus aussi bien que pour l'apostolat. D'autres ont parlé de l'importance d'accorder une plus grande attention aux étudiantes qu'elles enseignent, favoriser la promotion de l'expérience du charisme à partir des premiers jours d'école, et peut-être en suscitant plus de soutien pour les projets ecclésiaux. Ces commentaires étaient faits dans une considération générale de la nécessité de travailler en réseau, en particulier avec d'autres congrégations et au sein de l'Église.

# Choix du Ministère

Les congrégations expriment leur identité à travers ce qu'elles sont et à travers ce qu'elles font. Le ministère est la manière dont les congrégations expriment leur charisme au service de l'Église et du monde. Trois domaines principaux dominent le travail des sœurs en Zambie: l'éducation, les soins de santé et le travail social et pastoral. Il s'agit des ministères traditionnels, mais certains des services offerts, en particulier dans les soins de santé et le travail social, ont été des projets de frontière face aux crises locales (VIH / SIDA, violence sexiste, etc.). Un défi majeur pour toutes les congrégations est l'évaluation continue des ministères établis et des nouveaux ministères vis-à-vis de la fidélité au charisme/tradition de la congrégation. La réflexion de plusieurs intervenants est saisie dans ce commentaire: «Nous vivons dans des temps changeants; certaines choses nécessiteront de nouvelles compétences et nous essaierons de bouger avec les temps ».

Deux caractéristiques frappantes des données étaient le nombre d'institutions gérées par les congrégations et le fait que les ministères des sœurs se réalisent dans des institutions gérées par la congrégation ou le diocèse. Les ministères réalisés dans des institutions gérées par la congrégation étaient soit dans des institutions privées à but lucratif appartenant aux congrégations, soit dans des œuvres subventionnées à travers lesquelles la congrégation profite des services fournis par le gouvernement aux sœurs et aux autres membres du personnel. Évidemment, les congrégations sont de plus en plus confiantes dans leur capacité d'être dirigées et de gérer des organisations efficaces et un grand nombre de collaborateurs.





Souvent, les congrégations maintiennent des institutions et des œuvres par fidélité à leur histoire et aux personnes avec qui elles travaillent. Bien que la participation initiale à un apostolat pouvait être une réponse conditionnée par des circonstances particulières, aujourd'hui il existe un lien entre cette histoire et la façon dont les membres et les autres voient la congrégation. Souvent, ces institutions contribuent de manière significative à la viabilité financière de la congrégation à travers les salaires des sœurs et les bénéfices institutionnels. De nombreuses congrégations ont également réfléchi aux besoins spécifiques des gens de leur région et ont cherché de nouvelles façons de répondre à ces besoins. Certaines dans les zones rurales, ont acquis des terres et les ont exploitées comme ferme où les membres de la communauté locale sont les bénéficiaires et les sœurs aussi gagnent de la production. Elles ont été à l'avant-garde en répondant aux familles touchées par le VIH/SIDA et elles continuent de gérer des services de soins à domicile. Certaines ont adapté leur apostolat général de l'éducation en créant des écoles communautaires pour ceux qui ont été contraints de quitter l'école en raison des souffrances causées aux familles par le VIH / SIDA et d'autres problèmes. Dans d'autres cas, elles se sont penchées sur des questions spécifiques telles que Justice et Paix, la violence sexuelle, le travail pastoral, la catéchèse, la jeunesse et le ministère de la famille. Dans certains cas, les congrégations ont conclu des ententes de financement avec des donateurs internationaux pour appuyer ces travaux.

En outre les Congrégations répondent généreusement aux demandes d'engagement dans les ministères diocésains, en particulier dans les paroisses. Bien que les congrégations reçoivent une allocation pour le service des sœurs individuelles, souvent cette allocation ne couvre pas les frais de soutien d'une sœur. De plus, les sœurs individuelles se sentent découragées par le fait de ne pas contribuer à la viabilité financière de la congrégation, créant ainsi un défi majeur pour équilibrer le sens de la mission et la satisfaction humaine qui découle du travail professionnel rémunéré. Les congrégations diffèrent par leur capacité et leur volonté de s'engager dans des négociations sur les questions de justice impliquées dans ces situations. Quelles conversations pourraient-elles être engagées par ZAS pour explorer la complexité de la question de la rémunération et développer un sens de la mission qui embrasse les œuvres de la congrégation (communauté ou diocèse ou du gouvernement) du point de vue du service plutôt que des finances?

Enfin, il existe un ministère qui se concentre sur des projets à court terme répondant aux besoins locaux et financés par des fondations; et un certain nombre de petites activités génératrices de revenus (AGR) communautaires visant à aider les gens dans la région et à donner un revenu supplémentaire à la communauté.

Un défi majeur dans la durabilité des ministères d'une congrégation est le développement d'un bon équilibre entre travail-vie au sein de la congrégation. Un tel engagement implique un équilibre humain entre travail et temps libre, ainsi que le maintien d'une vie spirituelle et communautaire qui soutient la vision et le dévouement de la congrégation. On est de plus en plus conscient de la nécessité de développer des partenariats dans les ministères avec d'autres congrégations et d'autres organisations pour soutenir les ministères individuels et un bon équilibre entre travail et vie pour les congrégations.

Depuis l'indépendance en 1964, il y a eu une augmentation graduelle de la participation du gouvernement à l'éducation et à la santé. Cela s'est traduit par une diffusion plus équitable des institutions, une réglementation accrue et un soutien à ces domaines en raison de leur importance dans le développement économique et dans le bien-être social. Une question se pose: est-ce qu'il y a un besoin de congrégations religieuses dans ces domaines, au moment où les besoins sont pris en charge par d'autres organismes, et leur qualité est surveillée par le gouvernement? Le questionnaire a donné diverses réponses à cette question et suggère la nécessité de développer une théologie de la vie apostolique qui identifie clairement ces engagements institutionnels en termes de réponse aux mandats évangéliques, d'évangélisation, de témoignage chrétien et de disciple - et inspire aussi bien les sœurs bien instruites en esprit et dans le cœur.

**«Les Leaders donnent la priorité aux programmes de formation, considérant les investissements dans la formation comme un investissement pour l'avenir».**

# Recommandations



Comme nous l'avons déjà mentionné, la seconde lettre de Saint Paul aux Corinthiens évoque l'image d'un paysan pour souligner l'importance de la générosité dans l'œuvre d'évangélisation, mais ailleurs Paul évoque l'image du corps humain pour souligner l'importance de nombreux ouvriers dans le champ : «Maintenant il y a des variétés de charismes, mais un seul est l'Esprit ... à chacun est donné la manifestation de l'Esprit pour le bien commun ... Car, comme le corps est un et a pourtant de nombreux membres et tous les membres du corps, même s'ils sont nombreux sont un seul corps, comme le Christ (1 Corinthiens 12: 4, 7, 12). «Les femmes religieuses ont déjà commencé à réaliser que semer généreusement dans le champ actuel de l'évangélisation et du service exige l'évaluation et la collaboration avec de nombreux dons présents dans les congrégations individuelles, dans le réseautage parmi et entre les congrégations, dans les partenariats avec ZAS et avec les diocèses, dans les solidarités au sein de l'Église et de la société.

Dans la plupart des congrégations interrogées, les équipes de gouvernement partagent les responsabilités en matière de gouvernance et les membres de l'équipe ont un fort sentiment de leur rôle d'administration à l'égard des dons et des biens de la congrégation. Leur dilemme est mis en évidence dans cette observation d'une participante: «Le défi pour nous toutes est celui de comprendre [le charisme] et non seulement de le réciter - parfois, la relation entre la tête et le cœur n'est toujours pas là. Notre Constitution a été rédigée par d'autres : personnes qui essayaient de nous aider. C'est seulement maintenant que nous l'écrivons et la réécrivons que nous arrivons à la comprendre pour nous-mêmes et pour les autres ». Cette compréhension en soi est la clé pour l'administration car c'est le développement d'une théologie de la vie apostolique qui permettrait de mieux comprendre le lien entre les œuvres de la Congrégation et son charisme et sa tradition. Partager le charisme de chaque congrégation avec un cercle plus large de personnes est aussi une considération importante pour la vitalité future des œuvres et de la vie de la congrégation.

Au sein de la congrégation, la ressource principale de toute congrégation réside dans ses membres individuels, par conséquent, soigner la croissance humaine et spirituelle de chaque sœur est fondamental pour la vitalité de la congrégation et pour son charisme / sa tradition. Les leaders doivent assurer un programme de qualité pour la formation initiale et continue. Ici, la collaboration avec d'autres congrégations et/ou ZAS semble essentielle pour que les formatrices soient bien préparées et que des ressources de haute qualité soient rassemblées pour les principaux modules de formation. De même, des partenariats, des réseaux et des collaborations au sein de l'Église locale, avec ZAS, et avec toutes les personnes de bonne volonté sont essentiels. Cela nécessitera une planification pastorale et stratégique, une analyse à court et à long terme des ressources financières et humaines. De plus, étant donné que les œuvres de la congrégation révèlent le mieux les talents et les dons des différentes sœurs, trouver un moyen créatif de financer l'éducation et la formation pour l'apostolat est un besoin urgent.

Les partenariats avec les fondations sont essentiels pour la durabilité des congrégations religieuses en Zambie aujourd'hui et dans un avenir proche. Ces partenariats amélioreront l'efficacité des contributions de la Congrégation et assureront une plus grande équité dans la répartition stratégique des fonds pour le service et pour la communauté. Une personne interviewée a posé la question suivante: «Y a-t-il des donateurs qui s'engageraient à financer une congrégation pour une période de 3 à 5 ans –non pas comme nous fonctionnons maintenant, une fois avec un donateur, une autre fois avec un autre donateur ... parce que cela nous rendrait plus sûres qu'un seul donateur qui termine les fonds». En particulier, ces partenariats peuvent aider à distinguer entre les exigences au niveau du système et les besoins des congrégations individuelles; ils peuvent faciliter les investissements dans des programmes de formation de qualité; et élaborer des approches pluriannuelles pour financer la formation initiale pour le ministère et la formation en vue d'améliorer les qualifications, en mettant l'accent sur la formation initiale.

ZAS pourrait servir d'organe de coordination pour impliquer les congrégations dans la planification et la conception des partenariats avec les fondations. L'espoir pour un tel avenir émerge de cette réponse: «[Il sera] très bon si nous pouvons collaborer. Je pense que ça va venir, certainement c'est proche - même au niveau ZAS, nous devrions collaborer, partager des ressources, partager nos connaissances pour apprendre des autres et ne pas être seules. Nous serons très riches quand nous mettrons ensemble nos ressources». Evidemment, en combinant les images des semeurs et des ouvriers, les congrégations religieuses zambiennes gèrent un champ riche pour la récolte. Comment les divers dons seront-ils réunis pour produire le meilleur rendement possible pour l'Église et pour le monde?

**Pour un leader, il est important de créer une culture où les individus se développent tout au long de leur vie... Il y a un sentiment que les individus s'épanouissent quand ils utilisent leurs talents donnés par Dieu pour son service.**



# Questions pour la réflexion

Il est envisagé que cette recherche, bien que focalisée en Zambie, puisse soulever des questions similaires ou supplémentaires dans d'autres contextes et cultures. Cet instrument de recherche, ainsi que les questions suivantes, peuvent fournir un terrain fructueux de partage et de réflexion pour les responsables de congrégations et leurs équipes de gouvernement ou pour la formation, les finances et autres groupes de planification au sein des congrégations. La version plus longue du rapport peut être consultée seulement en anglais en utilisant le lien [bit.ly/2bwpzaw](http://bit.ly/2bwpzaw)

Que vos réflexions et vos conversations portent leurs fruits.

## EN GÉNÉRAL

1. Notre manière de parler détermine comment nous imaginons ensemble » (GHR Convocation sur la vie religieuse des femmes.) Quelles sont les conversations importantes que les leaders des congrégations ont-elles entre elles et avec d'autres dans votre région géographique?
2. Où voyez-vous la collaboration, le réseautage et la solidarité qui se produisent à travers les congrégations et comment cela pourrait-il être approfondi et amplifié?
3. La recherche en Zambie a identifié la formation, l'éducation, la formation professionnelle et le choix des ministères comme domaines clés pour la réflexion et la planification future. Sont-ils des domaines prioritaires pour votre congrégation? Quels autres sujets pourriez-vous ajouter?
4. Comment est l'efficacité de la planification pastorale et stratégique pour que le charisme de la congrégation soit clairement lié à l'analyse, à court et à long terme du personnel et des ressources financières pour planifier de manière créative les ministères qui répondent aux besoins d'aujourd'hui, faisant le meilleur usage des talents des sœurs et les aidant à trouver un équilibre entre les exigences du ministère et l'approfondissement de leur engagement religieux?

## FORMATION

1. Le charisme fondateur de la congrégation est-il clairement exprimé et compris? Les formatrices ont-elles suffisamment de temps pour se préparer à leurs rôles? Offrez-vous un programme de qualité pour la formation initiale et continue?
2. Comment trouver l'équilibre entre le besoin de personnel pour le ministère du discernement de la vocation pour votre congrégation particulière et le charisme? Quels types de processus d'accompagnement et de discernement sont-ils en place ou doivent-ils être développés pour que les candidates appropriées soient acceptées pour la formation?
3. Comment intégrer fidèlement l'expression du charisme d'une congrégation qui a été hérité de manière à ce qu'elle parle à la culture locale et témoigne que Dieu est à l'œuvre dans et à travers cette culture?
4. Comment répondre aux nouveaux membres plus jeunes qui, parfois mettent en discussion les approches traditionnelles à la formation?
5. Comment trouver les ressources humaines et financières nécessaires pour offrir du personnel qualifié pour des programmes de formation spirituelle et intellectuelle efficaces? Pourrait-elle être l'occasion d'impliquer la communauté chrétienne plus ample et d'inviter des personnes décemment qualifiées pour aider à animer différents cours?
6. Votre congrégation a-t-elle exploré l'utilisation de matériels spirituels et intellectuels efficaces ou de programmes utilisés pour la formation à distance dans le cadre de la formation? Quelle est la meilleure modalité de partager les ressources du personnel entre les congrégations?
7. Des niveaux élevés de tension accompagnent souvent les tentatives de formation professionnelle des sœurs professes temporaires.» Est-ce votre expérience? Quels sont les pas réalisés pour analyser les taux de tension et par conséquent adapter les processus de formation?
8. Intégrer nouvellement dans la vie communautaire les sœurs qui ont été absentes pour un long temps d'études, durant la période de profession temporaire a-il été un défi? Y avait-il un système d'accompagnement quand elles étaient loin de la communauté et quelles mesures ont-elles été prises pendant et après les études pour les réintégrer?
9. Dans quelle mesure l'individualisme et le carriérisme constituent-ils un défi croissant dans les congrégations féminines de votre région géographique?
10. Dans la conversation avec les sœurs qui étudient, avez-vous identifié une discipline spirituelle et des capacités personnelles qui pourraient approfondir leur croissance et leur identité en tant que religieuses professes?



## Education et Formation

1. Comment les besoins en formation professionnelle continue des sœurs professes sont-ils suivis? Une analyse des besoins a-t-elle été entreprise?
2. Comment planifier à l'avance pour que le personnel pour des rôles spécifiques de congrégation, comme : maîtresse des novices, économiste, gestion des institutions etc. soit bien préparé ?
3. Les Conférences des religieuses peuvent-elles planifier et prévoir pour des rôles spécifiques qui améliorent la vie religieuse, par exemple en Droit canonique, en direction spirituelle, en théologie et en spiritualité?
4. Quels sont les nouveaux besoins émergents? Les congrégations et autres organisations œuvrant dans un diocèse peuvent-elles répondre à la nécessité d'une formation pastorale particulière pour répondre à des exigences spécifiques?
5. Comment planifier la formation continue en leadership, le leadership d'équipe, le développement personnel, la gestion des conflits, etc.?
6. Comment éduquer les laïcs au charisme des congrégations?
7. Le besoin de l'éducation et de la formation a été identifié dans de nouveaux domaines tels que la communication, les médias et le journalisme, le counseling, la psychologie clinique, les soins infirmiers psychiatriques et gériatriques, le développement communautaire, la sociologie, l'anthropologie etc. Avez-vous donné la priorité à l'un ou l'autre domaine dans votre Congrégation / région?

## Choix du Ministère

1. Comment équilibrer l'engagement dans les ministères traditionnels avec les exigences des nouvelles frontières du ministère, surtout quand les premiers contribuent à la viabilité financière de la congrégation et les deuxièmes ont besoin d'un soutien financier?
2. Comment répondre de manière créative aux besoins locaux émergents?
3. Comment équilibrer le sens de mission et la réalisation dans la mission qui n'est pas lié à la rémunération et où les sœurs se sentent appréciées du point de vue de leur service?
4. Comment créer un sens de mission commune où les dons de toutes sont valorisés et où la rémunération de certaines sœurs est perçue comme une ressource pour permettre aux autres d'aller là où le besoin est le plus grand?
5. Un bon équilibre travail-vie personnelle a-t-il été développé au sein de la congrégation?
6. Des formes de partenariats sont-elles établies entre les congrégations et avec d'autres organisations afin de soutenir les ministères?
7. «Pendant que les gouvernements s'engagent davantage en éducation, en assistance sanitaire, en services sociaux, il est nécessaire de démontrer clairement que l'engagement des congrégations dans ces secteurs répond au mandat évangélique, à l'évangélisation, au témoignage chrétien et à la sequela Christi ». Comment évaluer et documenter la différence que les sœurs portent dans ces domaines?

**Comme leaders ne travaillons pas seules; ce sera une belle expérience si nous pouvons collaborer... En mettant en commun nos ressources, nous serons riches.**

# Remarques



