



Préparation du Chapitre Général

Rapport de la Province d' Espagne

Madrid, mai 2024

Travail accompli dans la Province d'Espagne

Suite au travail débuté lors de l'Assemblée Régionale d'Europe (Marseille, novembre 2023), tout un travail utilisant la méthode de détection (sensing) a été effectué de novembre de 2023 à mai 2024. La participation de la province s'est faite sur trois niveaux.

Groupe moteur

Un groupe moteur de 12 personnes (5 frères et 7 collaborateurs) a été constitué. Ce groupe a suivi une formation en méthodologie de la théorie U et 10 d'entre eux ont assisté à la réunion de l'Assemblée Général d'Europe. C'est le groupe moteur en équipe qui a sélectionné les 8 sujets à traiter par la Province d'Espagne, comme il a choisi aussi les membres des différents groupes de perception. Au cours de ces mois, ce sont 4 réunions au total du groupe moteur qui ont été effectuées.

Groupes de détection

8 groupes de détection de 4 à 8 personnes chacun ont été formés, pour un total de 41 personnes (12 frères et 29 collaborateurs).

Tous les membres des groupes de détection ont suivi une formation courte sur la théorie U.

Deux réunions conjointes ont été tenues par tous les groupes, une de formation en ligne et une en présence (25 janvier). Une autre réunion est prévue pour la fin juin.

Chaque groupe a pu progresser librement dans les processus de détection concernant son sujet, comme il a pu décider librement concernant les groupes d'intérêt et les canaux pour y parvenir. A tous moments, l'information a été partagée. Plusieurs groupes ont aussi effectué des entretiens et des sondages en commun.

Chaque groupe de détection s'est réuni à une fréquence variable, avec une moyenne allant de 4 à 6 réunions.

Les groupes ont travaillé en observant la méthodologie de détection (sensing).

Groupes d'intérêt

Divers groupes d'intérêt ont été consultés, afin d'accroître la perception de chaque groupe de détection. Les principaux groupes d'intérêt ont été les suivants:

- Groupes internes:
 - Frères. Tant par des entretiens individuels que lors de la réunion des Supérieurs-formateurs, toutes les Communautés et le Noviciat Européen.
 - Collaborateurs
 - Dirigeants, encadrement moyen, professionnels de l'assistance et du soutien.
 - Autres collaborateurs: bienfaiteurs, bénévoles, retraités, femmes au service des communautés.
- Personnes assistées des différents domaines d'activité.
- Groupes externes:
 - Représentants politiques, administratifs
 - Assureurs
 - Organismes spécialisés
 - Membres d'autres ordres religieux
 - Autres organisations: patronales, associations, monde académique
 - Fournisseurs
 - Médias
 - Elèves
 - Autres

Les groupes d'intérêt se sont consultés par différents moyens:

Canaux	Nombre de personnes consultées
Entretiens individuels	152
Groupes de discussion et autres types de réunions de groupe	553
Questionnaires spécifiques pour les groupes de détection	1.953
Exploitation de données existantes (questionnaires, autres documentations)	11.918

Les sujets qui ont été choisis. On présente les sujets, les groupes d'intérêt, et les canaux utilisés.

Sujet	Groupes- canaux	Groupes d'intérêt
Analyse de la bonne gouvernance de l'Ordre	<ul style="list-style-type: none"> - Entretiens personnalisés avec bref questionnaire d'évaluation et une question ouverte, centrés avant tout sur les aspects associés à la bonne gouvernance - Questionnaire pour les membres du conseil d'administration (12 personnes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil de Administration - Anciens Provinciaux de la Compagnie de Jésus et des Salésiens - Directeur de l'assistance sanitaire de Catalogne - Conseiller à la Santé de Castille-La Mancha - Directeur du Service de Santé de l'Andalousie - Conseiller à la Santé de Castilla et Leon Doyen de l'Esade Président du Fremap Conseillère aux affaires sociales de la Province de Guipúzcoa Plusieurs frères anciens provinciaux des anciennes provinces
Fidélisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Entretiens personnalisés : 67 - Sondages: <ul style="list-style-type: none"> - Unité Territoriale I. Sondés: 7.687. - Unité Territoriale II. Sondés: 2.031. - Unité Territoriale III. Sondés: 2.200 	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs de la Province d'Espagne. - Professionnels ayant quitté leur emploi - Futurs collaborateurs (Elèves de 4ème année d'études infirmières et boursiers des autres catégories).
Transmission des valeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Sondages 1.424 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les Comités de Direction de des centres de la province

		<ul style="list-style-type: none"> - Profesionnels: Parc Sanitari , León, Tenerife, San Rafael (Madrid), SS Barcelone, SS Séville, Auberges Madrid, Guipúzcoa, Campus universitaire (Madrid). Cours de formation sur les signes d'identité (3 éditions). - Usagers: Parc sanitari (Sant Boi), León, San Rafael (Madrid), Bormujos, Pamplune - Frères - Etudiants: Campus universitaire de Madrid/Ciempozuelos
Comment nous communiquons et comment nous sommes perçus du dehors	<ul style="list-style-type: none"> - Entretiens personnalisés: 25 	<ul style="list-style-type: none"> - Usagers/ Associations de Malades - Travailleurs - Administration publique: profil politique et profil technique
Rapports avec l'Administration et d'autres institutions	<ul style="list-style-type: none"> - Entretiens personnalisés: 26 - Sondages: 178 réponses 	<ul style="list-style-type: none"> - Administrations publiques - Mutuelles et Assurances - Instituts religieux et autres instituts du tiers secteur. - Grands donateurs - Experts Externes - Comités de Direction de Centres, Gestionnaires et Conseil d'Administration.
Protection de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> - Entretiens personnalisés: 2 - Groupes de discussion: 3 (24) - Sondages: 6 (279) - Réunions de groupe: 25 (188) - Réunion des Supérieurs et Formateurs (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborateurs: Comités de Direction, professionnels et bénévoles. - Frères - Etudiants des professions sanitaires et sociales - Entreprises extérieures – fournisseurs - Instituts référents pour la soutenabilité environnementale

<p>Attention aux vulnérabilités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens personnalisés (15) • Etudes de matériaux audiovisuels internes 	<ul style="list-style-type: none"> • Etudiants • Personnes assistées • Représentants élus • Encadrement (administration) • Fournisseurs • Fondations • Eglise • Monde académique – intellectuel
<p>Positionnement des Frères dans le moment présent</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entretiens personnalisés: 5 - Groupes de discussion: 38 (214 personas) - Sondages: 60 	<ul style="list-style-type: none"> - Frères Supérieurs et Formateurs - Communautés de Frères - Comités de direction - Cadres intermédiaires et collaborateurs - Personnes au service de la communauté de Frères - Bénévoles - Mission partagée - Equipes SAER - Usagers

On présente un bref résumé de chaque sujet traité en partant des analyses (sensing) résultant de chaque groupe de détection.

1. Analyse de la Gouvernance de l'Ordre

Dans le groupe, nous avons travaillé au départ sur la définition du concept de gouvernance, par la délimitation de ses dimensions. Une fois cet aspect convenu, nous nous sommes concentrés sur l'identification des groupes d'intérêt et sur la manière de recueillir leurs points de vue. Nous optons pour des questions brèves au moyen d'entretiens personnels.

Comme conclusion de la réflexion de groupe avant et après avoir recueilli l'information des groupes d'intérêt, je pense que nous pouvons résumer notre "sensing" concernant la gouvernance par:

- L'Ordre est très apprécié pour sa Mission et ses Valeurs: par l'attention différenciée aux personnes et aux publics vulnérables.
- Nos efforts pour améliorer la Transparence à l'égard de la société, ainsi que la manière d'accroître significativement la collaboration et la coordination avec les autres opérateurs sociaux, publics, privés, du tiers secteur ou des Instituts religieux.
- Nous pensons qu'il faut accroître la participation des usagers.
- Accroître la communication sur ce que nous faisons, évaluer/ communiquer sur l'impact de nos actions.

- Nous pensons qu'il faut nous ouvrir à de nouveaux services envers les personnes vulnérables, qui ne sont pas remplis par d'autres opérateurs, tandis que nous devons peut-être abandonner progressivement certaines activités déjà réalisées par d'autres.

Nous sommes incités à éviter:

- D'être rigide sur le modèle de gouvernance. Nous devons nous adapter aux changements que le monde environnant et l'Ordre lui-même portent avec eux. Aller vers une transformation du modèle, lente mais active.
- Éviter des structures très lourdes et les doublons, favoriser l'autonomie coordonnée des centres avec une structure par divisions.

Comme commentaire final, notre groupe a décidé de poursuivre la réflexion sur le modèle de gouvernance de l'Ordre, au moins pour ce qui est de notre Province.

1. Fidélisation des collaborateurs

La fidélisation des salariés est un sujet-clé dans un monde en changement comme le monde actuel, dans un scénario de valeurs en mutation parmi les nouvelles générations et de difficultés à capter et à retenir les talents. En Espagne, dans le domaine de la santé en particulier, il y a concurrence avec les postes du secteur public, où souvent les salaires sont meilleurs et avec moins d'heures de travail annuelles, par rapport aux conventions régissant nos centres.

Soulignons l'ouverture rencontrée chez les Frères, lors du recueil des avis des collaborateurs et de la société en général.

Nous avons appris que les raisons des départs peuvent difficilement être influencées par l'Institution par exemple: emploi public, proximité du domicile, etc. Nous sommes surpris de constater que ce que les collaborateurs apprécient (l'atmosphère et la camaraderie), pèse finalement moins lors de la décision de départ.

Nous avons eu la confirmation que les collaborateurs partent pour un emploi public, son salaire et ses horaires notamment dans les profils d'assistance.

Nous pensons que les jeunes ne cherchaient pas une sécurité contractuelle, mais ils nous ont répondu qu'au contraire c'est ce qu'ils apprécient le plus. Même s'ils n'envisagent pas de rester toujours dans le même établissement, ils veulent choisir ces derniers, entourés de sécurité contractuelle.

Comme question clé, nous avons réfléchi à la manière dont nous devrions nous adapter aux nouveaux besoins des jeunes et au changement générationnel, dans un environnement de pénurie importante de professionnels de l'assistance. Ainsi qu'à la manière de continuer à améliorer les conditions de travail, pour fidéliser les collaborateurs qui se trouvent déjà dans notre Institution.

Nous pensons que ces analyses sont plus en phase avec la situation non seulement espagnole mais aussi européenne, sans pouvoir dire si elles peuvent s'appliquer dans d'autres parties du monde.

2. Comment nous percevons la transmission des valeurs

La transmission des valeurs est une question clé par son importance, et aussi en raison des changements que nous vivons dans la Province: diminution des Frères, accroissement des professionnels, et mise en oeuvre de la formation institutionnelle.

Nous constatons que la Province dispose des moyens nécessaires pour solliciter les avis de beaucoup de monde en un temps très court. D'un autre côté, la faible participation aux réponses de la part de certains groupes d'intérêt, comme les étudiants, les usagers ou les professionnels, nous a surpris.

Nous avons bien compris que l'HOSPITALITE est la valeur la plus pratiquée par les professionnels et le RESPECT par les Frères. Nous avons perçu que la valeur de SPIRITUALITE est la moins pratiquée par tous les groupes d'intérêt.

Parmi les groupes qui contribuent le plus à la transmission des valeurs, les résultats se présentent dans cet ordre: Frères, bénévoles, dirigeants, cadres intermédiaires puis le reste des professionnels.

En général, nous avons la perception que nous pratiquons plus les valeurs personnellement, que ce que nous percevons de la pratique chez les autres. Il y a un nombre important de plaintes concernant la manière dont les valeurs sont transmises par les professionnels dirigeants et cadres intermédiaires. Réflétant aussi une certaine détérioration dans la transmission des valeurs dans les centres où le nombre de Frères a diminué ou bien là où il n'y a plus de communauté. La Formation Institutionnelle est considérée comme un moyen important pour la transmission des valeurs, suivie par la résolution des conflits et la sélection d'après les valeurs.

Nous confirmons que les professionnels accordent beaucoup d'importance à la transmission des valeurs, que ça affecte leur sentiment d'appartenance. Elle génère aussi de la confiance chez les personnes assistées, lesquelles la perçoivent de la part des professionnels. On perçoit que plus la responsabilité des professionnels est élevée, plus ils s'impliquent dans la transmission des valeurs.

Nous croyions que la rétention des talents affectait beaucoup la transmission des valeurs, mais elle n'a obtenu qu'une note faible en général, excepté chez le groupe d'intérêt des dirigeants. Ce qui est peu apprécié de tous, c'est que la transmission des valeurs se fasse par la promotion d'évènements.

Nous nous posons comme question-clé pour la province: 1- Quelles hypothèses de changement devraient générer les organes de gestion et de gouvernement de la Province, pour que dans la réalité actuelle la transmission des valeurs maintienne le style propre de l'Institution? 2- Comment évaluons-nous nos dirigeants, cadres intermédiaires et le reste des professionnels dans les aspects identitaires de l'Institution? 3- Comment faire percevoir par tous que nous faisons partie de l'Institution grâce à la Formation Institutionnelle?

Pour l'ensemble de l'Ordre nous nous demandons 1- Quel contrôle est exercé sur les Provinces dans tous les domaines liés à la transmission des valeurs? 2- Comment gère-t-on dans l'Ordre l'impact de la diminution des Frères et le nombre croissant de Centres où il n'y a plus de Communauté?

3. Comment percevons-nous ce que nous communiquons et comment nous perçoit-on de l'extérieur ? (en ce qui concerne la connaissance que l'on a de l'Ordre)

Réfléchissons à la réalité passée et présente de la politique de communication de l'Ordre. Nous savons que, historiquement, l'activité de la Communication dans l'Ordre tournait autour des centres/ dispositifs créés pour répondre à certains besoins. De sorte que la communication constatait et mettait en valeur la réalité de chaque centre et non pas l'Institution dans son ensemble.

Nous sommes surpris de voir que face à une réalité changeante et avec la nécessité d'adaptation à un contexte global, on continue à percevoir nos soins comme de la Charité. Des domaines comme les handicaps et comme la Santé Mentale ont été invisibilisés socialement et nous l'avons été avec eux.

Nous découvrons que nos Groupes d'intérêt nous connaissent uniquement par le centre/activité de référence mais que la société en général ne nous connaît pas et ne nous reconnaît pas.

Nous avons la sensation que la visibilité de la marque Saint Jean de Dieu est très différente quand nous parlons d'après la perspective sociale ou sanitaire. Est-ce qu'on confond le social et le sanitaire (oeuvre sociale) avec le domaine social?

Dans la Province nous nous demandons si :

- Nous sommes reconnus comme Charité. En partant de cet "attribut de marque" pouvons-nous arriver à en construire d'autres qui soient tout aussi nécessaires et identitaires?
- Comment faire pour que la société sache ce que nous pouvons faire pour elle ?
- Comment saisir l'opportunité d'un grand réseau sanitaire et social pour transmettre la mission? Par la continuité des soins?

Et dans l'Ordre, nous nous demandons si:

- Dans un monde avec toujours moins de barrières culturelles et moins de vocations: Communiquer sur l'INSTITUTION est-ce une opportunité ou une obligation ?
- La OHSJD peut-elle se permettre, avec un réseau de Frères toujours plus petit, de garder un profil corporatif, une identité, une politique de communication différente dans chaque Province ?

4. Rapports avec les Administrations publiques et d'autres institutions

Nous choisissons ce sujet en raison de l'importance de nos rapports avec des tiers pour le développement de la mission.

Nous avons été surpris par la puissance de la méthodologie (méthode U) appliquée à des processus de transformation participative et basés sur l'implication personnelle, avec pour objectif d'atteindre quelque chose de nouveau à partir d'une volonté commune (futur émergent).

Nous avons découvert, en interviewant et en interrogeant différents groupes d'intérêt, que nous faisons le constat de nos propres perceptions : nous étions censés mettre l'accent sur la vulnérabilité et de ce point de vue (dans un pays avec un bien-être suffisamment étendu) on met plus d'attention sur les domaines d'une vulnérabilité personnelle plus générale, qu'on en met sur le domaine de la santé ou sur d'autres plus spécifiques comme l'enseignement ou l'enquête.

Nous avons confirmé ce qui suit:

- I. Les Administrations publiques comme acteur pour une alliance clé dans le développement de notre mission.
- II. La nécessité et l'opportunité de renforcer le travail en réseau, en particulier avec d'autres Institutions religieuses ou du tiers secteur.

Nous avons dû abandonner l'idée que le domaine de la santé doit être prédominant dans le développement futur de nos oeuvres.

Dans notre Province, pour l'avenir, nous nous demandons quels domaines nous devons développer pour notre stratégie future toujours au service de la vulnérabilité. Nous nous demandons aussi comment renforcer notre travail en réseau avec des tiers clés, en bâtissant des alliances fortes (Des écosystèmes dans un même but).

Pour l'Ordre dans son ensemble, nous nous posons les mêmes questions, en identifiant au préalable les domaines de vulnérabilité pour chaque territoire. Nous cherchons aussi à créer un objectif global valable pour toutes les Provinces, à décliner pour chacune d'entre elles.

5. Protection de l'environnement

Nous choisissons le sujet de la gestion environnementale dans les Centres de l'Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu parce que nous reconnaissons l'importance de protéger notre planète, qui nous offre hospitalité et nourriture. Hospitalité et protection de la maison commune vont ensemble.

Nous sommes agréablement surpris par l'implication et l'intérêt de tous les membres de l'Institution dans cet effort. Nous sommes surpris aussi par les divergences entre les perceptions internes et externes.

En examinant les informations fournies, nous découvrons:

1. La nécessité de la cohérence et de la transparence dans les politiques environnementales.
2. Un engagement variable avec la soutenabilité environnementale.
3. L'importance de la communication, de la sensibilisation et de la participation active. La nécessité d'aligner plus étroitement les déclarations institutionnelles avec des actions concrètes et visibles.
4. L'importance de l'impact positif des initiatives mises en oeuvre.
5. La nécessité de renforcer la culture institutionnelle de la soutenabilité et de générer une réflexion approfondie sur la valeur que nous donnons à la protection de l'environnement dans l'Institution et dans chaque centre.

Nous confirmons qu'il y a une perception de manque de ressources, ainsi que d'une lenteur à la mise en oeuvre de mesures concrètes. De manque de clarté et de cohérence dans la communication des politiques environnementales aussi. Nous confirmons qu'il y a un décalage entre les actions individuelles et l'impact collectif. On parle plus que l'on n'agit.

Nous considérons à priori que l'on n'accordait pas assez d'importance et une urgence suffisante à la protection environnementale de la part de l'Institution, tandis que la plupart des groupes d'intérêt expriment une reconnaissance générale à l'engagement environnemental de l'Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu. Nous avons trouvé également un engagement ferme et une prise de conscience croissante au sein de l'Ordre (documents institutionnels).

Pour l'Ordre, nous nous interrogeons:

- a. L'Ordre Hospitalier de Saint Jean de Dieu dans le monde, dans quel ordre de priorité veut-il placer la protection de l'environnement parmi ses orientations générales à impulser ?
- b. Sommes-nous en train d'encourager la collaboration entre pays pour un partage des meilleures pratiques en matière d'environnement ?
- c. Comment pouvons-nous influencer sur les politiques et les accords internationaux pour promouvoir la soutenabilité environnementale ?
- d. Sommes-nous en train de fournir des ressources adéquates pour soutenir des projets environnementaux dans les pays défavorisés ?
- e. Sommes-nous à la tête par l'exemple, dans la mise en oeuvre des pratiques soutenables dans nos propres options au plan global ?
- f. Comment pouvons-nous accroître la conscience publique au sujet des problèmes environnementaux de notre point de vue, comme c'est le cas pour les valeurs institutionnelles, au moyen d'une coordination régionale et /ou générale ?
- g. Quelles mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique sommes-nous en train de promouvoir au niveau de l'Ordre dans son ensemble ?
- h. Sommes-nous engagés en faveur du développement durable dans tous les forums ? Plans de gestion, Assemblées et Chapitres ?
- i. Comment pouvons-nous créer ou renforcer des alliances avec d'autres organisations internationales pour aborder conjointement les défis environnementaux, dans un partage de la même mission ou des mêmes valeurs ?

6. Attention aux vulnérabilités. Existe-t-il des vulnérabilités à découvert ?

La vulnérabilité est consubstantielle à notre objectif. Nous considérons que notre tâche présente consiste dans la perception de nouvelles vulnérabilités et de vulnérabilités découvertes dans une société changeante comme celle que nous connaissons.

Nous sommes surpris que les groupes d'intérêt nous demandent:

- Courage et fidélité aux origines.
- Mettre l'accent sur la MANIERE dont nous faisons les choses et pas vraiment sur la taille des oeuvres.
- Plus d'influence médiatique pour générer des changements dans la société.

Nous découvrons que l'Ordre est peu connu en dépit du volume de son activité et de sa diversité. Il est connu en fonction du centre de proximité qui lui appartient, et pas dans sa globalité. Chacun connaît l'Ordre en rapport avec l'activité de l'Ordre dans son milieu, sans rien savoir ni être conscient de sa globalité.

Nous découvrons aussi que les vulnérabilités perçues sont différentes en fonction de l'expérience de chaque personne interviewée. Malgré tout les plus courantes sont: la santé mentale, la santé sociale, l'isolement non désiré (pas uniquement chez les adultes), le phénomène migratoire et les familles.

A l'inverse, nous découvrons que par aucune des personnes interrogées, le domaine hospitalier n'a été perçu comme une vulnérabilité découverte.

Nous découvrons aussi qu'il n'est pas toujours considéré comme une organisation engagée contre la vulnérabilité.

Nous nous demandons comment:

- Sensibiliser la société et travailler conjointement pour apporter une réponse aux vulnérabilités.
- Accroître la valeur communautaire dans notre modèle d'assistance (parcourir les rues).
- Courir le risque d'institutionnaliser la réponse de notre assistance.
- Améliorer notre capacité prédictive et pas seulement en apportant une réponse aux besoins déjà manifestes.

D'un autre côté, nous constatons que nous sommes tous vulnérables. L'OHSJD aussi est vulnérable. Nous comprenons que nous devons renforcer nos valeurs, notre culture de l'organisation comme chemin pour s'assurer que nous restons une organisation qui a le sens de la sensibilité en existant.

Nous demandons aussi si nous devons prioriser certaines vulnérabilités afin d'éviter une dispersion excessive des efforts. Y compris si nous pouvons ou devons abandonner certains domaines d'activité pour lesquels nous ne sommes pas indispensables, pour nous concentrer sur certains domaines connectés avec notre essence.

7. Positionnement des Frères au moment présent

Nous avons choisi ce sujet parce que notre vie de religieux nous préoccupe, le futur de l'Ordre et comment transmettre notre spiritualité et nos valeurs. Il y a actuellement une baisse du nombre des vocations. Récemment 10 communautés de Frères ont fermé dans notre Province et ce fait nous fait mal, nous préoccupe et nous occupe.

Nous sommes surpris de constater que les personnes interrogées confient que, sans les frères, tout sera différent. Mais très peu parmi eux mentionnent, dans les matériaux recueillis, que les dirigeants ou autres gestionnaires pourraient être les continuateurs du charisme.

Nous avons découvert que les personnes qui nous connaissent nous voient comme: famille, force, protection, flambeau, réseau, maison, stimulant, accompagnateurs, garants, colonne vertébrale, essence, humanité, maîtres de foi, évangélistes, sérénité, transmetteurs de valeurs, sauveteurs, présence.. Et ça nous le voyons comme des lumières pour notre discernement.

Nous confirmons cette valorisation très élevée, sur la présence de la communauté des frères dans les centres. A tout moment, l'Hospitalité se détache comme la "méta valeur". Après près de 500 ans, le charisme reste très vivant chez les Frères et les collaborateurs.

Nous pensons qu'il nous faut abandonner les préjugés suivants: le virage, la tristesse, les complexes, la démotivation, l'immobilisme, la nostalgie, la méfiance, le découragement, l'attitude de retrait, le réductionnisme, pas de sens de la consécration aujourd'hui... Dichotomie sur comment nous Frères nous nous percevons nous-mêmes, par rapport à la manière par laquelle nous voient les personnes interrogées.

Nous considérons, pour la Province:

- La formation que nous sommes en train d'effectuer pour transmettre le charisme à nos dirigeants répond-elle aux attentes qu'eux-mêmes nous manifestent ? Pourquoi la perception du futur par les Frères ne coïncide-t-elle pas avec la perception qu'ont tous ceux qui nous connaissent, quand ils affirment que sans les Frères rien ne sera plus pareil?
- Comment inverser ce négativisme que nous avons perçu chez les Frères ?

Et nous pensons pour l'Ordre:

- Pouvons-nous discerner d'autres manières de vivre l'hospitalité comme consacrés?
- Etant donnée la réalité changeante que nous connaissons, de quelle sorte de dirigeance avons-nous besoin pour le futur? Aussi bien comme Frères que comme Collaborateurs?
- Comment pouvons-nous nous redonner de l'espoir dans notre vocation, nous les Frères?