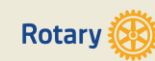




SYNERGIE CLUB

Notre engagement envers la diversité,
l'équité et l'inclusion



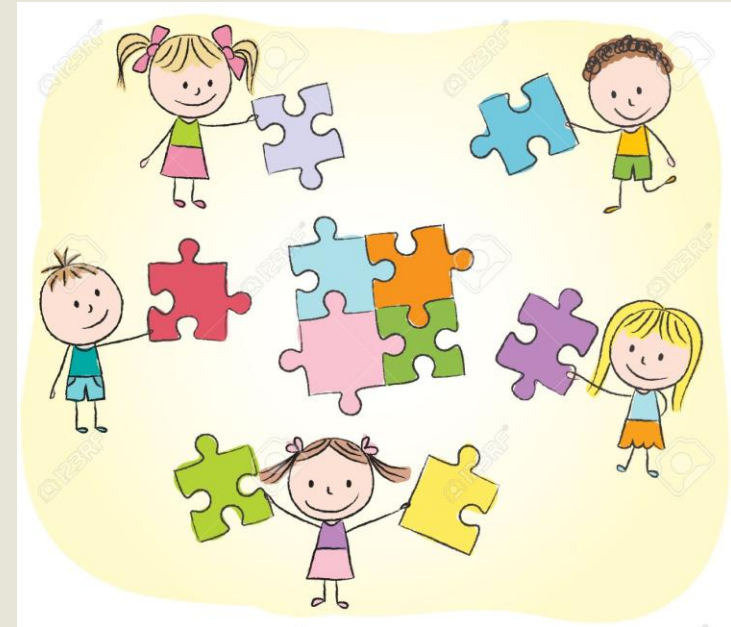
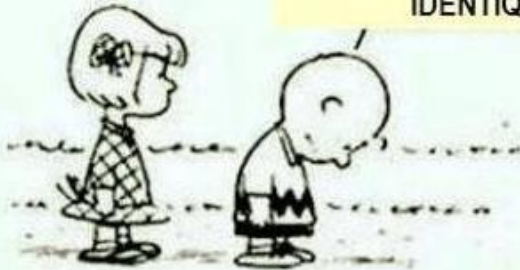
Le Rotary perd sa raison d'être lorsqu'au lieu d'être un devoir, il devient un seul passe temps.

Paul Harris

ON PEUT RIEN FAIRE ENSEMBLE,
ON EST TROP DIFFÉRENT !



PARCE QU'ON RÉSOUD PAS UN
PUZZLE AVEC DES PIÈCES
IDENTIQUES.



LES OBJECTIFS

1000 clubs, LA force rotarienne !

Mettre en action la qualité et la force que représentent les rotariens (des professionnels avant tout) dans le monde, dans notre zone, dans nos districts et dans nos clubs.

« Une des responsabilités des dirigeants est d'identifier et de développer le talent de membres qui pour diverses raisons n'ont pas eu l'occasion de démontrer leurs capacités. »

Clem Renouf

Président 1978-1979 du Rotary

«La personne qui fait preuve de leadership est celle grâce à laquelle se produisent certaines choses qui n'auraient pas eu lieu autrement»

(A.D. Edwards et D. Jones)

Au sein du Rotary, ce sont les actes qui comptent, et non les convictions,

Paul HARRIS

DONNONS ENVIE, (impliquons le plus grand nombre)

Impliquons chacun des membres du club trop souvent considérés comme de la M.O d'appoint sans réel pouvoir d'impulsion sur la stratégie de LEUR club.

Les leaders efficaces insistent pour obtenir l'appui et la collaboration de ceux qui sont visés par un projet donné.

Ils doivent penser avec le pronom «nOUS» et non pas le «je».

Les gagnants font ce que les perdants n'osent pas essayer.

AXES DE REFLEXION

Réaliser une vision ou un rêve pour la francophonie, pour notre District, pour notre secteur ou notre club, que tous approuvent, afin d'affirmer notre engagement envers cette vision ou ce rêve. Il est alors important d'en parler à d'autres qui ne font pas partie de l'organisation.

Le leadership peut aussi s'appréhender comme la capacité à créer un Monde auquel les autres veulent appartenir, construire les passerelles pour que les autres acteurs rejoignent le Rotary et son monde voulu.

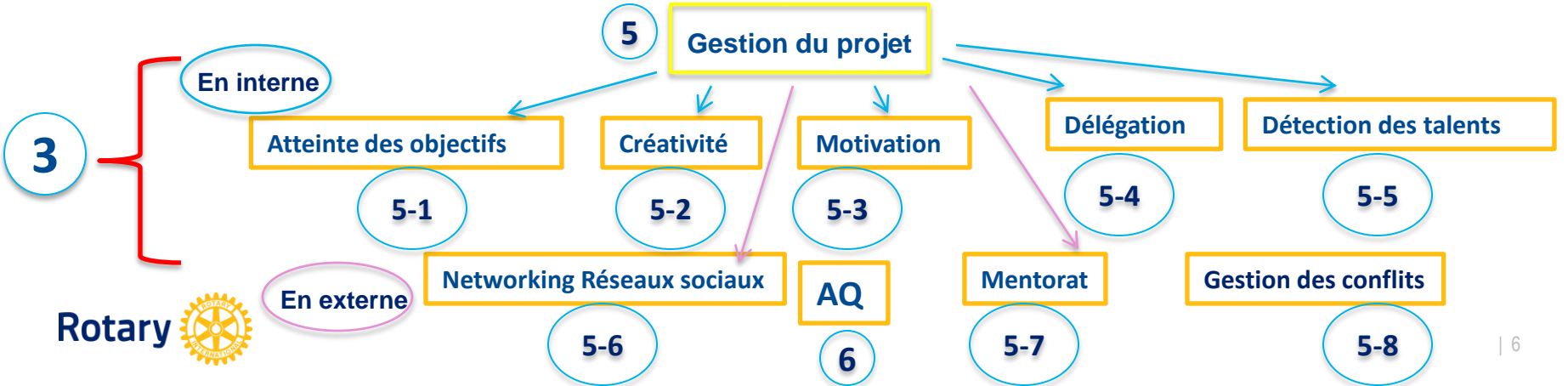
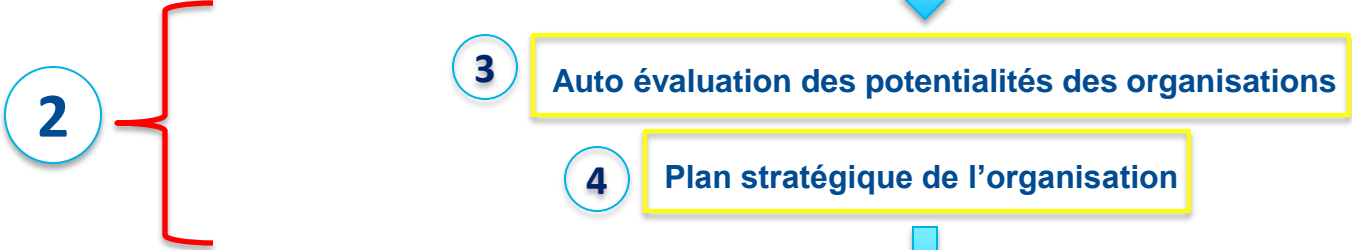
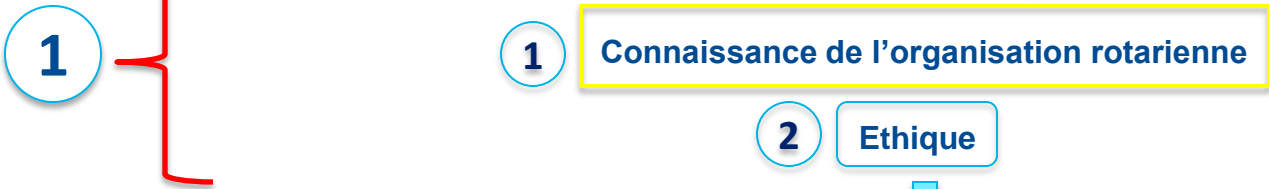
Le leadership et la créativité sont intimement liés. le leadership est une gestion créative.

Il est nécessaire de communiquer les résultats aux membres du groupe, de leur permettre de donner leur avis et ainsi de faire partie du processus de visualisation.

Pilotage par indicateurs, tableaux de bord. Lisibilité de l'évolution de l'appartenance (trésorerie, réflexions, bilans.....

Instaurer une procédure permettant d'identifier, de développer, d'initier et d'évaluer un programme sur plusieurs années.

PROCESSUS



① Connaissance du Rotary International.

Préalable essentiel, avoir une connaissance générale de l'organisation, de la trésorerie et de ses objectifs. Inclusion par la culture rotarienne.

Organisation du siège.

Le Board.

Le Secrétaire Général.

Organisation du bureau régional de Zurich.

Organisation Fondation.

Les Trustees.

Trésorerie du RI.

Trésorerie Fondation.

Le COL – Le Manuel de Procédures.

Le DISTRICT

Le CIP

Le CODIFAM

Le ROTARIEN

Le CRJ

② Ethique

Définitions.

Un concept dans nos clubs ?

Ecart entre discours et mise en œuvre.

Si le groupe attache beaucoup d'importance au facteur « confiance », il est important pour vous d'être perçu comme une personne digne de confiance; honnête et transparent. (CAS ETHIQUE).

Valoriser, reconnaître, considérer
Le membre pour obtenir son
Adhésion.

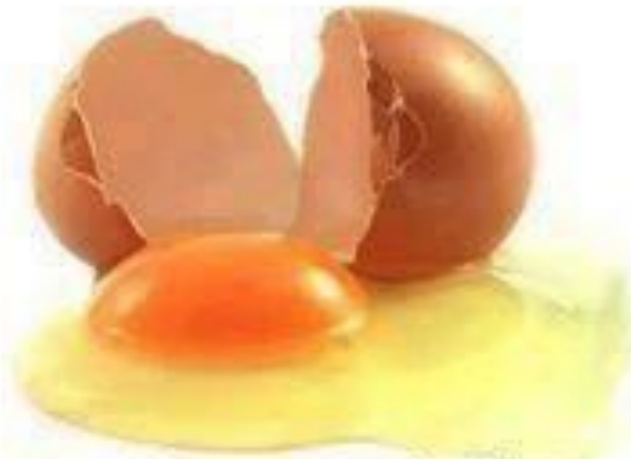


- Est-ce conforme à la vérité ?
- Est-ce loyal de part et d'autre ?
- Est-ce susceptible de stimuler la bonne volonté réciproque et de créer de meilleures relations amicales ?
- Est-ce bénéfique à tous les intéressés ?

Le Critère des 4 Questions du Rotary International

Si un oeuf...

***Se casse à cause d'une
force extérieure, la vie
se termine...***



***Se casse à cause d'une
force intérieure, la vie
commence...***



***Les grands changements
commencent de l'intérieur vers l'extérieur !***

③ Auto évaluation des potentialités des organisations

**Méthodes d'auto-évaluation (District, club....).
Etat des lieux comme préliminaire à la réflexion.**

Expression libre de chacun des membres.

Image objective qui fixe les impressions.

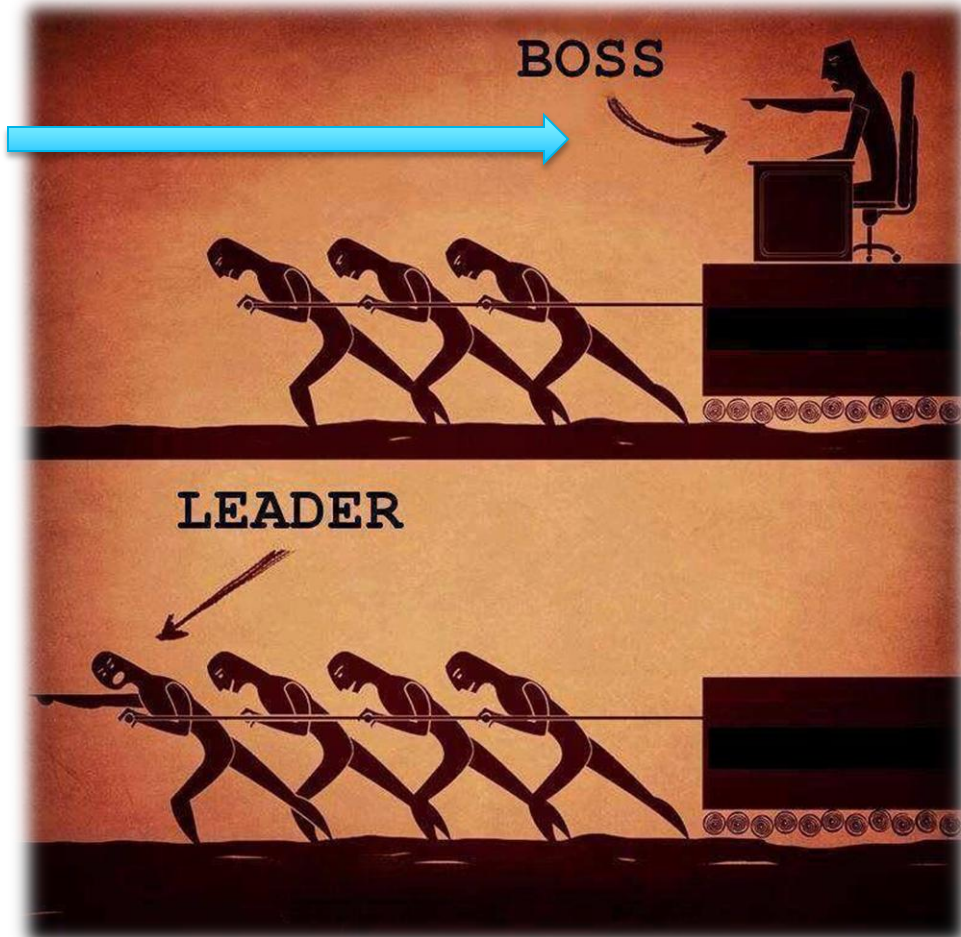
“Le lien entre les idées et les actes n'est pas direct, il faut le produire”.

④ Plan stratégique de l'organisation

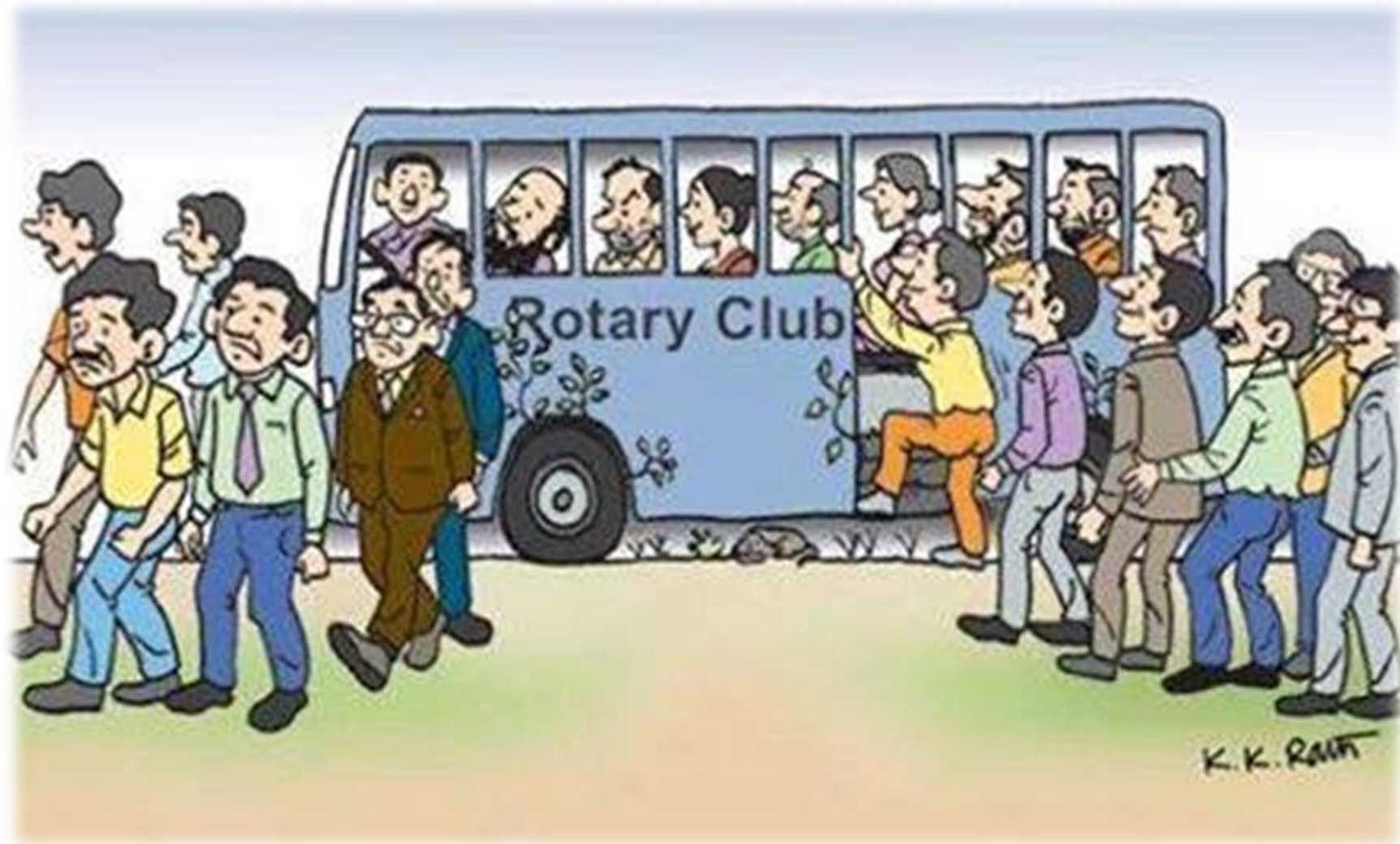
Plan Leadership District

Plan Leadership Club

Ne rions pas j'en connais



La Fidélisation (Camaraderie évite l'impression de clans)



5 Gestion du projet

Les leaders et les membres des groupes avec lesquels ils travaillent s'influencent mutuellement.

Tableau de suivi avec pilotes et délais.

Points critiques.

Budget Prévisionnel.

Affichage pour suivi partagé des résultats.

Un bon leader fait un effort pour acquérir des compétences et les mettre en pratique. Il est notamment essentiel de :

- connaître et comprendre les tâches à accomplir,**
- de posséder la capacité de communiquer,**
- de mettre sur pied des équipes,**
- de visualiser les résultats et de courir des risques,**
- de reconnaître la valeur des personnes,**
- et du groupe,**
- de ses responsabilités.**

Atteinte des objectifs (avec Délégation)

L'art de diriger est un processus qui aide un groupe à atteindre ses objectifs

Les leaders sont des personnes ordonnées qui consacrent à leur organisation une partie de leur vie. On ne saurait diriger sans en avoir pris l'engagement.

La meilleure stratégie à utiliser pour atteindre votre objectif de devenir un leader remarquable pourrait consister à manifester un intérêt véritable et beaucoup de respect envers votre travail, les membres de votre groupe et votre communauté.

*La seule différence entre succès et échec
est la capacité à entrer en action.*

- Alexander Graham Bell -



5-1

Atteinte des objectifs (avec Délégation)

Le Kaizen consiste à engager de petites actions indolores pour atteindre de grands objectifs !

Un voyage de mille kilomètres commence toujours par un premier pas.

Le kaizen apaise. Et cet état d'apaisement est propice à la créativité.



Rotary



LE SUCCÈS N'EST PAS UNE FINALITÉ, L'ÉCHEC N'EST PAS UNE FATALITÉ, SEUL LE COURAGE D'ALLER JUSQU'AU BOUT COMPTE.

WINSTON CHURCHILL

Nous avons tendance à penser que les porteurs d'idées
Viennent d'une catégorie particulière d'individus.

Et nous en restons là.

La vérité est que ***TOUT LE MONDE EST CREATIF***

La diversité de nos professions, cultures et expériences
nous permet d'appréhender les problèmes sous de
nouveaux angles. (L'inspiration.....)

Leaders, des adaptateurs précoces de l'innovation

Lorsqu'on crée, on est fier, on se sent bien, vivant !

“Faites chaque jour quelque chose qui vous effraie.”

Eleanor Roosevelt.

Tremblez mais OSEZ !

Créativité (en groupe pour adhésion de tous)

- A chaque fois que vous êtes sur le point de critiquer, songez à proposer une idée.
Si vous n’y parvenez pas, abstenez-vous d’émettre une critique.
- La critique pure bride la créativité. La votre et celle auprès de qui vous l’émettez.
- Pensez grand : vous êtes capable de créer des choses extraordinaires.
- Partagez vos idées avec des personnes optimistes et ouvertes : le partage nourrit !
- Soyez patient : ce n’est pas parce qu’une idée ne fonctionne pas un jour qu’elle ne fonctionnera jamais !

“La simplicité est la sophistication suprême.”

Léonard de Vinci

Toute vérité franchit trois étapes :

- D'abord elle est ridiculisée.**
- Ensuite, elle subit une forte opposition.**
- Puis, elle est considérée comme ayant toujours été une évidence. »**

Arthur SCHOPENHAUER



**Il n'y a pas de phrase
plus dangereuse au
monde que celle-ci :
*"on a toujours fait ça
comme ça".***

Il est important de communiquer les résultats aux membres du groupe, de leur permettre de donner leur avis et ainsi de faire partie du processus de visualisation.

Quelques clés :

- **Exemplarité de la gouvernance en termes d'enthousiasme et de dynamique d'engagement**
- **Identifier ce qui motive les membres**
- **Confier à chacun une responsabilité qui lui fasse plaisir; le placer ainsi à la place la plus motivante pour lui.**
- **Cultiver la cohésion du groupe**
- **S'attacher à montrer l'excellence dans toutes les réalisations**
- **Processus de Reporting systématique sur les réalisations**
- **Pilotage participatif pour enrichir la réflexion, renforcer la vision et activer l'engagement de tous dans l'action.**
- **85% de ce que nous craignons n'arrive pas.**

Si les gens réalisent un acte préparatoire, même minime, la première marche est franchie. Ils se sont engagés. L'idéal est que cet engagement soit public. (épingle veste, logo du Rotary collé sur la voiture....)



Pour provoquer l'engagement total à l'action, incitez le Rotarien à s'acquitter d'une action symbolique, peu coûteuse et publique.

Il s'agit d'ancrer le geste."

Action

1. Identification :

- Pôles d'intérêt du délégué
- Talents
- Compétences

2. Contrats de délégation clairs :

- Objectifs
- Ressources
- Procédure de suivi

3. Fin de la délégation :

- Valoriser le délégué
- Communiquer sur la réussite de la réalisation
- Projeter un prochain projet en capitalisant sur les acquis

"Traitez un Homme pour ce qu'il peut être et il deviendra ce qu'il devrait être." Goethe

Un leader efficace doit prendre le temps de reconnaître ce que les gens ont fait et de les récompenser.

Le talent est inné

La compétence est acquise

Au Rotary, il n'y a pas de tests de recrutement. Les talents et les compétences ne sont visibles qu'à travers le comportement et les résultats.

D'où l'importance de confier à tous des responsabilités !

Le leader passe du temps à identifier les talents et les compétences.

Il valorise les efforts : reconnaissance, communication...

Il récompense les résultats : distinctions, challenges, promotions...

Au XXIème siècle, le réseautage est devenu plus incontournable que jamais. Ne dit-on pas aujourd'hui « NETWORKING or NOT WORKING » !

- Savons-nous bien utiliser le réseau des Rotariens constitué de 1,2 million membres dans le monde ?
- Avons-nous formalisé nos réseaux personnels, associatifs, professionnels... et savons-nous les faire vivre ?
- Nous sommes-nous formé à l'utilisation des réseaux sociaux qui sont en train de détrôner en silence la plupart des autres outils de communication ?

Pour beaucoup de jeunes l'e-mail est déjà une antiquité !

Évolution de la famille



Maintenant



ACCOMPAGNER pour DEVELOPPER



- **Savoir identifier la nature d'un conflit : interpersonnel, interclan, intercommunautaire, simple divergence de points de vue, incompatibilité ou violation de croyances et de valeurs...**
- **Savoir adopter une posture adaptée en s'inspirant des méthodes de médiation.**
- **Aider les parties à trouver une solution acceptable par tous, sans qu'elle soit nécessairement idéale.**
- **Savoir conclure avec élégance**

Situations

EQUATION du CHANGEMENT



Passage du bus au bateau



⑥ Assurance Qualité



A ne pas faire :

1) Prendre pour acquis leur bénévolat, en le considérant comme étant quelque chose de normal sous prétexte qu'ils le font pour le Rotary.

-Ils ne sont pas obligés de nous aider, ils ont une famille, des hobbies, un travail (exigent pour la plupart), des défis personnels, ils ont une identité et une vie en dehors des murs du club.

2) Leur cacher nos attentes les concernant.

3) Les traiter au même titre que s'il s'agissait d'employés rémunérés envers qui l'on pourrait exiger plus.

-L'inverse peut aussi être vrai, à savoir que l'on ne peut accepter tout et n'importe quoi sous prétexte qu'ils sont bénévoles. (Trouvez l'équilibre !).

4) Les laisser livrés à eux-mêmes.

-Ils ont besoin de savoir de qui ils relèvent directement, des changements de vision, etc. Ils ont besoin de savoir de notre part si oui ou non ils remplissent bien leurs tâches.

5) Abuser de leur bonté, car ils n'ont pas tous la légitime capacité de dire « non » lorsqu'il est juste et justifié de le faire.