

Commission Ethique-Prospective

Document de Travail

De la Prospective



District Multiple 103 France

Edition Juin 2018
Lions Clubs International

Convention Nationale, Le Port Marly, 1er et 2 Juin 2018

De la Prospective

Document de travail et de dialogue sur la Prospective
proposé à la nouvelle Commission Prospective 2018-
2019 et aux Lions Clubs par la Commission Nationale
Ethique-Prospective 2017-2018

Rédacteurs : Alain Rigaud, Gouverneur ; Tania Arzani ; François Leduc ; Francis Calauzènes ; Hervé Daloubeix ; Philippe Sarlin.

Nous adressons nos remerciements aux amis Lions associés à des débats qui ont enrichi notre réflexion.

1. La Prospective - Imaginer et Entrevoir notre futur

La prospective est une démarche intellectuelle visant à anticiper au mieux les évolutions de notre société. La prospective n'a évidemment pas la prétention de prédire l'avenir. Son but est avant tout d'éclairer les choix du présent, ceux que nous faisons aujourd'hui et dont les répercussions seront visibles à moyen ou long terme, choix effectués en tenant compte du passé. La prospective doit être un exercice continu et permettre des ajustements et des corrections dans le temps. Elle permet d'élaborer des scénarios qui engagent l'individu, le groupe, la société. Elle peut être aussi considérée comme une science qui a pour objet l'étude des causes techniques, économiques, sociales. Elle peut être efficace si on s'appuie également sur des intuitions, des signaux faibles. Enfin, elle permet de concevoir des stratégies et de procéder à leur application.

La prospective est ainsi un regard sur l'avenir. L'étude de notre avenir et de celui de nos enfants est assez récente au rang des sciences humaines.

L'homme a peut-être attendu de se considérer suffisamment puissant, pour envisager d'utiliser ses pouvoirs afin d'influencer ou anticiper son propre avenir.

Voilà l'idée maîtresse naturellement apparue : influencer son propre avenir.

Passer de la rétrospective statique et contemplative, sans possibilité de recours, à la prospective, c'est définir l'action. La prospective est une attitude dynamique qui ne consiste pas à prédire l'avenir mais esquisser une histoire de l'avenir, en dégagant les grandes tendances du présent, en se faisant une idée probable de leur évolution et du cours des événements.

Cette réflexion sur le présent permet d'identifier les obstacles connus et favoriser les éventualités souhaitables entrevues dans le futur.

La prospective nous libère du fatalisme, en nous laissant entrevoir la possibilité d'agir sur notre avenir.

La prospective que nous venons de définir comme une attitude et non une discipline ou une technique suppose une véritable passion à se concentrer sur l'avenir.

La prospective se donne pour objectifs de voir loin en dessinant le visage du monde de demain, de voir large en rassemblant les points de vue d'hommes tous compétents mais différents, et d'analyser en profondeur les facteurs qui déterminent notre conduite.

Si notre Lionisme s'est choisi de magnifier la Prospective en la plaçant à égalité de l'Ethique c'est pour annoncer son propre avenir.

Une fois fait le constat brillant de ce premier centenaire (attention ! voilà une attitude rétrospective et statique) il convient naturellement d'imaginer puis de construire le Lionisme de demain.

Nos grands principes « Ethique » restent le piédestal inébranlable sur lequel il nous appartient de définir les axes des actions de demain. Ce sera l'œuvre de tous les Lions d'y réfléchir ensemble.

Ces grands axes prospectifs sont déjà très clairs, sans apparaître comme des prédictions futuristes aléatoires.

En un mot, la préservation de notre environnement sera, soyons-en sûrs, le pivot absolu sur lequel s'articulera la possibilité de nourrir, éduquer, soigner l'humanité.

Cinq mots clefs : environnement, nourrir, éduquer, soigner, humanité.

La tâche est immense et la prospective gardera ses secrets et ses incertitudes.

Etant parvenu à apporter un éclairage sur la prospective, empruntons au philosophe Alain la conclusion de ce chapitre :

"Tant que l'on n'a pas bien compris la liaison de toutes choses et l'enchaînement des causes et des effets on est accablé par l'avenir". Loin de vouloir nous inquiéter, Alain nous invite à une réflexion réaliste et efficace pour affronter l'avenir avec audace.

Les Lions ont démontré, depuis 100 ans, qu'ils ne manquaient ni d'audace ni de dynamisme pour affronter avec fougue leur deuxième centenaire.

2. Trois Vecteurs de Prospective

Partant du principe que la Prospective peut être considérée comme une science qui a pour objet l'étude des causes techniques, économiques, sociales, s'appuyant sur des intuitions, des signaux faibles, voir ci-dessus, 3 vecteurs de réflexion lui tendent les bras actuellement. En effet, notre Monde est confronté aujourd'hui, à 3 grandes transformations, une transformation sociétale, une transformation environnementale, une transformation numérique. Les nier peut-être une posture personnelle, ne pas vouloir évoluer ou changer, bref à rester dans le siècle précédent. S'interroger à leur propos semble une attitude plus responsable, pour nous Lions. De manière factuelle, nous constatons que la société évolue, la cellule familiale s'efface peu à peu, au profil d'une nouvelle cellule de vie basée sur l'entreprise pour certains, l'associatif pour d'autres, le virtuel/idéologie pour une troisième partie. Il ne s'agit pas de dire que c'est mieux ou moins bien qu'avant, simplement d'en prendre acte. Cela doit nous faire réfléchir nous Lions sur une évolution nécessaire de notre cellule de base qu'est le club ? Format de nos réunions ? Gouvernance annuelle ou pluriannuelle ? Mixité imposée ? Ouverture nécessaire à toutes les strates de la société ?

L'environnement se transforme aussi. Sur ce point, nous nous devons d'être factuels. Des records mondiaux de chaleur ont été battu l'été dernier, 54° en Iran par exemple. Cette chaleur excessive génère plus d'évaporation. Cette évaporation génère ensuite plus d'ouragans, de tornades, de précipitation de manière générale, en certains endroits du globe, la côte sud des USA par exemple. Dans d'autres endroits, les sols agricoles sont de plus en plus secs, Sahel par exemple, conduisant à moins de production de nourriture, donc des prix plus hauts pour celle-ci. Cela engendre des famines, et incitent des populations entières à l'immigration. Des problèmes politiques s'en suivent. Eau et nourriture semblent deux causes sur lesquelles nous Lions devrions-nous pencher pour servir dans notre nouveau siècle avant que ces causes n'engendrent des conflits majeurs.

La troisième transformation, numérique, impacte notre vie quotidienne par le fait que les gens et les objets soient de plus en plus interconnectés en permanence, en tout lieu et pour tous les usages, par des échanges d'informations binaires. Comme les possibilités de numérisation augmentent de jour en jour, pratiquement chaque aspect de vie est capturé puis stocké sous forme numérique, et nous évoluons fortement vers l'interconnexion continue en réseau de tous les « objets » quotidiens. L'impact de ce fait est un échange global d'information, en temps réel, entre des « appareils » multiples connectés (fixes ou mobiles, humains ou objets) qui nous sort de la vie réelle si nous n'y prenons pas garde. La vie présente risque de nous échapper. Aussi notre devoir de Lions est de tirer avantage de cette transformation pour une meilleure communication entre nous et avec le monde extérieur. Faisons partager à notre environnement les bienfaits de profiter du présent, sans pour autant tomber dans le piège d'une relation virtuelle.

En ayant bien en tête ce triangle de transformation et en l'intégrant dans notre stratégie Lions, nous serons bien positionnés pour réussir avec succès notre nouveau millénaire.

3. Trois Thèmes de travail pour l'Evolution du LCI

Toute volonté d'évolution de l'association du LCI implique une réflexion sur certains de ses aspects institutionnels ou vécus. Trois thèmes retiennent ici l'attention : le Recrutement, l'Image, la Gouvernance.

Le Recrutement. Le terme lui-même de recrutement est sujet à débat d'ailleurs. Ce n'est pas sous cet angle qu'on abordera ici la problématique mais en se posant la question : la politique du chiffre prônée par les instances (à l'international tout particulièrement), avec recettes (réseaux sociaux, mailings...) et pistes à l'appui (la famille avec sa cotisation spécifique, le voisin, le collègue...), a-t-elle débouché sur un succès ? En France manifestement non ; on comptait 35 000 et quelques membres dans les années 1990 - tout juste un peu plus de 26 000 en ce début d'année 2018. Ceci ne signifie pas qu'il ne faille pas prospector les possibilités d'élargissement de l'effectif, ni que les méthodes et pistes proposées n'aient pas leur utilité. Nécessaires sans doute, elles ne doivent pas être suffisantes. Les résultats négatifs indiquent bien qu'il y a un défaut dans la stratégie employée. Peut-être parce qu'elle privilégie le quantitatif sans discernement réel des personnalités approchées. Elle n'intègre sans doute pas assez l'argument qualitatif.

En appeler en 2018 à la qualité de notre recrutement n'est pas novateur du reste. Un Président international en 2000-2001, un certain Jean Béhar, a fait de la Qualité le mot d'ordre de son mandat : la qualité des membres comme garant de la longévité du Lions Clubs et de son évolution, pour être en phase avec son époque, ce XXIème siècle naissant. Alors quelles sont les qualités requises pour être Lion ? Il n'est pas possible de les énumérer toutes car elles doivent être nombreuses. Sans être cependant exigeants à l'excès, il convient de privilégier celles qui relèvent des fondamentaux eux-mêmes (cf les Règles de conduite) et que l'on peut rapporter aux notions d'exemplarité, d'altruisme et d'amitié. Il y a celles spécifiques qui répondront aux projets du club concerné par l'admission d'un nouveau membre et qui incluront nécessairement la détermination dans l'engagement et la créativité ou l'ingéniosité, la capacité à s'adapter. Ceci étant il n'y a pas de profil type du Lion pourvu qu'il soit bon, c'est-à-dire de qualité. Et comme la qualité est une vertu plus répandue qu'il peut y paraître elle ne se révélera pas antinomique de la quantité mais elle l'ordonnera à un impératif majeur. Mieux vaut beaucoup de Lions de qualité que plus encore mais dont les talents ne sont pas valorisés dans le quotidien de nos clubs, faute d'une culture de qualité.

C'est cette culture de qualité qu'il faut développer : quels Lions veut-on accueillir dans les clubs et quels moyens leur offrir pour qu'ils expriment au mieux leurs capacités au service ?

L'Image. Il y a celle qui tente de s'affirmer par les campagnes de communication : celle de femmes et d'hommes humanistes et engagés. Elle n'est pas fausse, c'est l'image institutionnelle et il n'est pas question ici d'apprécier ici la justesse de ces campagnes.

La encore c'est sous un autre angle qu'il faut s'interroger sur l'image que les Lions donnent d'eux-mêmes localement et au quotidien. Comme lors de leurs grandes assemblées aussi. Car à côté des affirmations de principe sur leur identité globale, il y a leurs comportements en tant que Lions à titre individuel et en tant que communauté dans la cité. Il y a les usages voire les traditions, le langage même. Pour ce qui est des comportements, on en revient à l'exemplarité qui implique en particulier le respect d'autrui, du compagnon Lion et de celui à qui est destiné le don ou à qui s'adresse le service. Chacun dans sa pratique du Lionisme a l'expérience à cet égard de déviances qu'il a constatées dans son club, alors que c'est en son sein que devrait être entretenue une réflexion sur un juste altruisme et une coopération efficace et amicale. Souvent les considérations techniques l'emportent lors des réunions qui sont aussi le lieu de l'affirmation des égos. Ce genre de débats, qui ne favorisent pas toujours l'efficacité et rarement l'esprit d'amitié, découragent les plus récentes recrues, les éloignent des réunions, entraînent leur désaffection et leur départ du club au pire. L'écho qu'on peut en avoir à l'extérieur en tiennent d'autres simplement et délibérément hors des clubs. Ils lassent aussi des anciens qui n'y reconnaissent pas « leur Lions Clubs » comme ils disent, chaleureux, sans trop de hiérarchie entre les membres ; leur mémoire ne peut pas totalement les tromper ! Les clubs doivent faire place à un climat de tolérance, favorable aux échanges sincères entre les membres tant sur les objectifs, les moyens d'y parvenir, le partage des compétences, que sur l'éthique propre à l'engagement lions.

Quant aux usages et aux traditions, on le sait aucune société ne peut se développer et perdurer sans codes. Ils établissent la nature des liens qu'entretiennent les membres, leur tonalité et leur protocole, leurs rites. Ils précisent la responsabilité de chacun et permettent à chacun de se repérer et d'afficher son appartenance. Un langage compréhensible par leurs concitoyens avec lesquels les Lions sont partenaires est indispensable à cette dynamique. Tout contribue à l'identité même du groupe vis-à-vis de l'extérieur. L'extérieur qui apprécie l'institution pour ce qu'elle montre hic et nunc d'elle-même ; l'extérieur qui constitue le potentiel de recrutement. Il faut dans ce domaine rechercher un équilibre, certes difficile, entre les pratiques susceptibles de favoriser le sentiment d'appartenance et sa fierté, celles qui facilitent la fluidité des relations entre membres et les façons d'être qui ne sont pas adaptées aux codes de la société actuelle (lesquels ne sont pas tous pervertis, le pire est rarement le plus certain !), qui ostracisent les Lions ou les sanctuarisent dans un « autrefois » muséal. Les visiteurs s'y intéressent mais peu s'engagent comme mécènes pour leur restauration !

Un comportement individuel et collectif solidaire, en phase avec l'environnement sociétal, efficace, respectueux est le meilleur affichage de ce que sont les Lions. Il est le garant de toute campagne de communication institutionnelle non trompeuse.

La Gouvernance. Les Lions ont besoin de responsables de qualité pour être enthousiastes dans leur engagement. Ceux-ci ont pour mission de maintenir l'esprit de service, de fixer les objectifs ou de relayer l'information à leur sujet, de faciliter les conditions de leur réalisation, d'entretenir la dynamique. Ils se doivent aussi de veiller au respect des valeurs et en particulier à la cohésion amicale des membres. Cette exigence d'une gouvernance opérationnelle et exemplaire ne paraît pas toujours réalisée dans la pratique. Parmi les conditions qui lui sont favorables on peut mettre en avant les suivantes : la passion, l'adhésion aux objectifs réellement identifiés du Lions Clubs, le désintéressement, le discernement et l'esprit critique (autocritique y compris), la capacité à gérer des situations délicates, l'esprit d'entreprise et de continuité, la cordialité, la simplicité. Bien d'autres dispositions pourraient être mises en exergue. La volonté n'est pas de dresser le portrait du responsable idéal, et il en existe nous en avons rencontrés, seulement d'énoncer quelques évidences sine qua non.

Avec sagesse, les fondateurs du LCI ont fixé la règle de partage dans le temps des responsabilités, c'est l'annualité des fonctions électives à tous niveaux ou presque. Ce qui garantit un double effet d'avantage : le plus grand nombre de membres est impliqué successivement dans l'exercice de ces responsabilités et l'exercice des responsabilités ne peut conduire à un accaparement du pouvoir et des moyens par quiconque. 100 ans après le système fait encore la preuve de sa solidité et de sa fidélité à l'esprit de démocratie interne. Cette annualité des responsabilités induit toutefois une certaine fragilité dans l'édifice et dans la claire et valorisante lisibilité de l'action des Lions par la société, singulièrement par leurs partenaires. Il faut rappeler que, pour éviter ces écueils, un certain Président international auquel il a déjà été fait référence dans ce chapitre a proposé de doubler dans leur durée les mandats de la hiérarchie élue. A défaut d'y avoir abouti, les instances internationales dans une justesse d'appréciation de la situation ont mis l'accent sur la gouvernance, au niveau international, celui des districts multiples et des districts mais aussi celui des clubs, et de tous les groupes de travail en fait. La gouvernance c'est-à-dire à minima le respect entre les personnalités appelées à se succéder dans une fonction. De plus elle fait appel à l'esprit de continuité et de concertation plutôt qu'à celui de rupture et de contradiction. Respect, concertation, continuité ne signifient ni unanimité ni uniformité. Là encore il convient d'établir un équilibre dynamique et créatif pour maintenir l'adhésion de tous les membres aux objectifs essentiels, sans en rebuter aucun par la « mésentente des chefs » ou la cacophonie des intentions même louables. A la continuation sans heurts (sans heurts excessifs ou apparents du moins) des équipes de responsables dans les années fastes (celles de la croissance des effectifs), succède la mise en place, plus ou moins heureuse selon les circonstances, de cette gouvernance, une gouvernance de crise sous certains aspects. Les responsables sont diversement appréciés dans l'exercice de leur mission et sans doute diversement appréciables, c'est vrai.

La réalité c'est que comme en toute démocratie, les Lions ont les responsables qu'ils méritent. Ceux qui se sont portés volontaires, qui ont été élus et qui donc sont légitimes. Légitimes ce qui n'exclut pas évidemment le devoir de formation, l'exigence d'élévation et de raison. Les femmes et les hommes sont ce qu'ils sont et par bonheur perfectibles. C'est affaire de prise de conscience et d'honnêteté de cœur, de franchise dans le dialogue. C'est aussi affaire d'engagement de tous et

de coopération entre les échelons. A ceux qui seraient de meilleurs candidats il est fait appel. Il doit y en avoir mais en ont-ils la vocation ?

Pour conclure ce chapitre, c'est au présent que sont rédigées ces considérations. La prospective en effet n'est pas la science du futur mais celle d'un maintenant qui permette un avenir. Elle doit s'appliquer au plus vite. Sans délai ce serait mieux encore !

4. Le lien Intergénérationnel - un impératif pour notre avenir

La génération Y

La « génération Y » - celle des plus jeunes est fortement dépendante des technologies de l'information et de la communication. Scolarisée à l'heure des ordinateurs et d'Internet, elle se caractérise par une grande habileté à manier l'outil informatique et une faculté d'adaptation au changement élevée. Les individus appartenant à la génération Y favorisent le réseautage et la communication en mode virtuel et instantané. Pragmatiques, les Y vivent par et dans le changement. Ils sont polyvalents, ils se lancent des défis, ils aiment être stimulés et ils plaident pour leur autonomie tout en requérant supervision et encadrement. À l'instar de leurs prédécesseurs de la génération X, ils visent à atteindre un équilibre travail-vie personnelle. On peut parfois constater que les Y font moins preuve d'engagement envers notre organisation. On peut attribuer ce phénomène à la fréquentation assidue d'Internet et de la télévision qui leur a donné le goût de « zapper », de butiner ce qu'ils pratiquent dans leur vie personnelle. Ce portrait des générations doit être interprété sans aucun doute avec prudence, car les caractéristiques et les valeurs identifiées ne sont que des tendances, des marqueurs qui ne sauraient s'appliquer systématiquement à la totalité des individus d'une même génération. Elles peuvent néanmoins servir de point de départ à la présente réflexion qui vise à découvrir la façon dont les différentes générations se perçoivent et perçoivent les autres dans la sphère associative.

Les mutations démographiques et sociales offrent de nouveaux défis en matière de gestion des âges et des générations et, par voie de conséquence, de gestion des connaissances. En présence des pénuries de recrues, actuelles et escomptées, le facteur « humain » s'avère crucial. Pour les clubs, il s'agit dorénavant à la fois de recruter une relève et de maintenir en effectifs les X. Au-delà de la variable du nombre, ces transformations soulèvent un enjeu de taille, celui d'une cohabitation harmonieuse entre les diverses catégories générationnelles, un « vivre ensemble » ou plutôt un « faire société ensemble » (car vivre ensemble signifie « vivre côte à côte » et pas les uns avec les autres) qui influe sans conteste sur le processus de transmission. La présente réflexion a fourni l'occasion de déterminer les perceptions intra et intergénérationnelles. Globalement les générations n'affectent pas leurs perceptions intra et intergroupes d'une charge négative, même si les X se révèlent être plus critiques envers les jeunes de la génération Y. Il existe un trait d'union entre la façon dont les membres Y décrivent les X et leur perception de l'importance du processus de transmission. Plus les jeunes affublent les X de caractéristiques défavorables, moins ils entrevoient la transmission comme un élément primordial. Ces constatations militent en faveur d'une revalorisation des X et, a minima, d'un réajustement du discours actuel et des pratiques organisationnelles qui y font suite, lesquels parient trop fréquemment sur la relève montante et trop rarement sur les ressources expérimentées déjà en place.

Ce rééquilibrage peut concourir à la concorde intergénérationnelle et, de ce fait, au succès des initiatives cherchant à faciliter le transfert des connaissances.

Problèmes intergénérationnels, quelques réflexions....

Comment éviter les problèmes intergénérationnels dans le club ?

La question est d'actualité avec d'une part, des jeunes de la génération Y que les anciens ont parfois peine à comprendre, de l'autre, des seniors qui non seulement nécessiteraient des attentions particulières, mais doivent en plus parfois cohabiter avec les premiers. Une équation pas toujours aisée à résoudre.

Ne pas avoir peur de la « génération Y »

Première peur d'un X prenant la responsabilité d'un club comptant des Y : celle de leur « non investissement ». Or, la peur est mauvaise conseillère, elle peut l'inciter à adopter un comportement trop directif, voire agressif (« c'est comme ça et pas autrement ») qui risque de tendre les relations avec l'ensemble des membres. Considérer les forces potentielles, les atouts, avant les « faiblesses » de la génération Y et adapter son mode de fonctionnement en fonction de cette nouvelle donne est pourtant une condition sine qua non de réussite d'une bonne cohabitation. Adopter des modes de fonctionnement adaptés afin de contrer les problèmes intergénérationnels. Les jeunes, à défaut d'être motivés sur le long terme, peuvent montrer une implication très forte, à condition d'y trouver de l'intérêt (pour une cause par exemple). Il faut leur proposer une relation gagnant/gagnant et surtout considérer la manière dont peut se déclencher un sentiment

d'appartenance. N'oublions pas qu'ils fonctionnent de manière clanique. On peut mettre en avant les règles et valeurs du Lionisme, ou les éléments qui le symbolisent : humanisme, respect, humanitaire, savoir-faire, don de soi... - ce qui forge une identité -, et trouver quelqu'un qui leur "montre la voie".

Veiller à l'équité intergénérationnelle, clé de l'efficacité

Les problèmes intergénérationnels, au-delà de questions de valeurs ou d'attachement au club, peuvent aussi être créés par un problème d'égalité de traitement dans le club. Lorsque les plus anciens constatent que ce sont les plus jeunes qui prennent les rênes, ils se sentent en " sous-équité ". Quand les plus jeunes considèrent que les plus âgés occupent tous les postes sans être plus « productifs » ou occupent à leur détriment les meilleures fonctions dans le club, ils se sentent également en situation de sous-équité. Ces sentiments entraînent des problèmes intergénérationnels dangereux pour l'efficacité de l'équipe.

Éviter la concurrence et au contraire jouer sur la complémentarité

Répartir les fonctions et les missions en considérant l'âge et l'expérience des membres pour éviter les problèmes intergénérationnels et la sensation de concurrence doit être la voie choisie par les clubs qui veillent à garder l'équilibre. Il faut définir des objectifs et des rôles différents selon les profils. Par exemple, le " senior " peut être plus impliqué dans du relationnel dans la cité. Il peut avoir pour rôle de pérenniser la relation. Le junior peut avoir une fonction de soutien et d'accompagnement afin de pouvoir prendre le relais petit à petit. Il doit aussi rapidement être impliqué et prendre des fonctions dans le club, les X étant là pour l'accompagner. Il faut attribuer aux Y des rôles qui les mettent en avant (prendre en charge la communication sur les réseaux, prendre en charge l'animation entre autres).

L'équation n'est pas toujours simple à résoudre, mais si l'on respecte certaines règles la cohabitation s'avère beaucoup plus simple. Les Y peuvent apporter innovation, création, performance et les X leur expérience, le travail est d'autant plus efficace si l'on capitalise sur les différences. Nous devons promouvoir la coopération intergénérationnelle, centrée sur les personnes et nous adapter au nouveau contexte générationnel.

5. Un Exemple Pertinent - « Enrayer La Baisse des Effectifs »

Ainsi appliquant la Prospective à la problématique de « La Baisse des Effectifs », elle nous demande de faire un état des lieux.

Avant d'en étudier précisément les causes, nous faisons le constat : nos effectifs baissent inexorablement. D'autre part les départs se font ainsi :

perte de 10% des nouveaux membres la première année.

25 à 30 % des départs se font dans les 24 mois qui suivent la remise d'insigne.

Les causes se listent :

Désintérêt (aucune idée novatrice, pas assez de visibilité)

Structure considérée trop rigide....

Anciens membres du club trop directifs voire autoritaires (position dominante, ego, « Nous on sait », On a toujours fait comme cela...)

Nouveaux membres insuffisamment intégrés et dont les avis ne sont pas pris en compte (yeux neufs muselés par la force de l'habitude, ambiance routinière...)

Contraintes sociétales, économiques et financières (précarité professionnelle, monde virtuel et individualiste, mobilité géographique institutionnalisée, cotisation élevée, sollicitations Lions trop nombreuses...)

Cette liste n'est bien sûr pas exhaustive et il convient de donner un ordre d'importance à ces différents points.

Pour remédier à cette baisse, voici quelques scénarii à envisager et à mettre en place :

1. Mettre en place un Projet de Club et le faire vivre.

2. Responsabiliser les nouveaux membres. Les intégrer rapidement dans une commission et dans le bureau.

3. Favoriser le sentiment d'appartenance

4. Apporter plus de souplesse pour les Lions en activité (Moduler la règle des 60% d'assiduité présente dans le RI de certains clubs)

5. Accepter les idées novatrices (tout en respectant les fondamentaux du Lions International, du club, de l'existant du club) pour apporter un Souffle Nouveau. Tolérance des anciens membres vivement souhaitée - Pas de blocage

6. Mise en place d'un plan d'accueil des nouveaux membres (sur au moins 2 ans). Les responsables en seraient : **Parrain - Président Commission Effectifs - Protocole.**

7. Etudier le profil du ou des nouveaux :

A - si trop différent du club et de ses habitudes, ne pas hésiter à créer une branche (l'effectif est intégré dans le club parent) qui s'orientera sur un projet et des actions différents, sans doute des actions novatrices, plus adaptées à la personnalité des nouveaux, mais élément non négligeable, qui viendront compléter, enrichir « LE FOND DE COMMERCE DU CLUB »

B- si les nouveaux ne désirent pas, pour de multiples raisons déjà évoquées, intégrer la structure traditionnelle du Lions International, créer alors des « Clubs d'Amis » précisément répertoriés et sollicités régulièrement lors des manifestations du club.

Dans le cadre de la Prospective, ne pas oublier qu'avant nous étions dans un « Monde de l'Obéissance » et que maintenant, nous vivons dans un « Monde de bon vouloir »

8. Faire un Etat des Lieux du Club

Sous la Responsabilité de la Commission des Effectifs, effectuer un ETAT DES LIEUX dont voici une trame en exemple

Que pensez- vous de votre club : ME 15

- Exercice : constituer une grille AFOM
- Les Atouts
- Les Faiblesses

- Les Opportunités
- Les Menaces
- Développer le Sentiment d'Appartenance au Club
- Chercher et/ou Identifier les Compétences

9. Etablir un Guide à la satisfaction des membres : ME 301

Sous la Responsabilité de la Commission des Effectifs :

- Remédier à ce qui plait le moins dans le club - connaître les souhaits d'actions des membres en respectant les 5 domaines de service en continuant à répondre aux besoins locaux. Quelques idées sont listées ci-dessous (liste non-exhaustive) :
- Réunions improductives
- Raisons personnelles
- Problème d'effectif
- Culture du club
- Service

10 Autres Scénarii :

. En ce qui concerne la formation : Généralement programmées le samedi, ce planning imposé peut ne pas convenir à certains Lions. La délocaliser au niveau des zones et/ou régions.

. Solliciter ponctuellement EML pour des formations/informations IN SITU

. Alléger (ou renforcer le protocole) si besoin

. Chercher le consensus - Conduite positive - Ecoute des membres

En 1 mot : tout mettre en place à l'intérieur du club (forces vives de notre Association) pour bien vivre et bien travailler ensemble.

. Réinventer les CCG - les rendre plus attractifs

. Organiser des forums (communication positive...)

. Augmenter sans doute le budget et la mobilité de l'équipe des formateurs...

En Conclusion et en Partage

Ce document n'a pas pour vocation de diffuser, ex cathedra, la pensée de quelques spécialistes et pas non plus d'établir le dogme Lions en matière de prospective mais d'exprimer une attitude partagée par des Lions, au regard de l'évolution de notre la société.

Nous le transmettons avec grand plaisir à la future Commission « Prospective » avec une envie de partage. Elle saura en tirer la substantifique moelle.



District Multiple 103 France

Convention Nationale, Le Port Marly, 1er et 2 Juin 2018