

Les past gouverneurs que nous sommes se rappelleront sans doute tous que quand ils faisaient leurs visites de clubs, ils entendaient souvent les responsables se plaindre du comportement et de la qualité de certains de leurs membres. Ils se souviendront également qu'après analyse de beaucoup de cas, on arrivait à la conclusion que les personnes visées n'avaient en fait pas leur place au Rotary. C'est ce que l'ancien Président du Rotary International Carlo Ravizza appelle des personnes qui portent l'insigne du Rotary, mais qui ne sont pas des Rotariens. Il dit même qu'à son expérience il y aurait à l'échelle planétaire, quelques 30 % de non Rotariens circulant avec une carte de membre du Rotary, voire même certains avec des reconnaissances et citations rotariennes.

Or, un des trois grands axes du plan stratégique du RI s'appelle SOUTENIR et RENFORCER les clubs. Ceci vise évidemment tant des mesures de fidélisation des membres actuels que la recherche de modes appropriés pour assurer le recrutement de nouveaux membres. Pour trouver de bonnes réponses à ces questions, et éviter de tomber souvent dans des situations comme celle que je viens de décrire, il me paraît indispensable de nous livrer à une réflexion de fond sur ce qu'est un rotarien, peut-être en essayant de définir le profil du Rotarien idéal et puis revenir sur terre pour reprendre contact avec la réalité.

- La définition donnée par l'encyclopédie britannique du service club est la suivante :
«an organization, usually composed of business and professional men or women, that promotes friendliness among its members and is devoted to the principle of service to society ».
- De cette définition, il faut retenir surtout les mots clés : camaraderie, civisme, entr'aide, moralité, service à la communauté ou la collectivité.

L'action du Rotary s'exerce dans deux directions:

- a) vers l'intérieur (camaraderie, entr'aide, solidarité en cas de malheur, etc...)
- b) vers l'extérieur (civisme, moralité, service à la communauté, etc...).

Le Rotary fonctionne dans un cadre institutionnel bien défini (réunions

hebdomadaires avec un accent sur l'assiduité), selon des structures fonctionnelles bien arrêtées (commissions, assemblées de clubs, assemblées de districts, etc...) et selon des procédures détaillées (manuel de procédures).

QUEL EST MAINTENANT LE PROFIL DU ROTARIEN

- Ce que tous les rotariens ont en commun c'est que ce sont des personnes
 - assumant des responsabilités d'un certain niveau,
 - appartenant à une catégorie socio - professionnelle définie (classification),
 - considérées comme honorables,
 - acquises aux idéaux rotariens,
 -
- Ce que chaque rotarien a en propre :
 - Une histoire personnelle,
 - une formation,
 - un milieu social,
 - une profession,
 - une situation dans la hiérarchie sociale,
 - des convictions philosophiques,
 - des hobbies,
 - un tempérament,
 - une sensibilité,
 - une intelligence,
 - etc...

Tous ces facteurs propres à chaque individu déterminent l'attitude de chacun vis-à-vis de l'autre d'une part, et de chacun. vis-à-vis de la société dans son ensemble d'autre part. De toute évidence ces facteurs influent également d'une façon déterminée sur la performance rotarienne de chacun, et marquent l'image que celui-ci transmet de soi-même à son environnement rotarien.

Mais comment tout cela se traduit-il en termes de qualité rotarienne ? En d'autres mots, y a-t-il des bons et des mauvais rotariens? Tout de suite se pose le problème du critère : Le meilleur rotarien est-il celui qui a :

- le plus d'assiduité,
- une connaissance absolue des procédures,
- développe une activité rotarienne particulièrement fébrile,

- ou simplement fait une publicité fébrile autour de son activité qui peut être soit fébrile elle aussi, soit très modeste.

Si nous voulons quelque peu valider la performance rotarienne, il faut nécessairement la mesurer en termes de contributions apportées et en services rendus à la cause rotarienne. Sous ce rapport, trois éléments doivent être pris en compte plus particulièrement :

1) Structure de la tâche professionnelle :

Quelqu'un qui passe plus de 70% de son temps professionnel en voyages, à un autre problème d'assiduité que celui qui a un emploi sédentaire ;

Quelqu'un qui a à sa disposition des services logistiques d'une certaine importance (chef d'entreprise, commerçant, etc...) peut mettre à disposition du Rotary d'autres prestations que quelqu'un dont la profession s'exerce normalement sans ressources techniques et logistiques importantes (enseignant, médecin, par exemples) ;

Quelqu'un qui exerce des fonctions de management où il peut intelligemment déléguer des parties de ses fonctions (par exemple : un patron d'un bureau d'études) n'a pas le même problème de disponibilité que celui dont l'activité professionnelle repose exclusivement sur sa personne (médecin, curé, juge, par exemples) ;

Quelqu'un qui subit des pointes de charge à certains moments du mois ou de l'année, ne pourra pas assurer des prestations aussi régulières que quelqu'un qui à un emploi régulier.

2) Le profil personnel

Le Rotary en tant que groupement de personnes d'un certain niveau doit évidemment s'inspirer du respect de la personne humaine et s'incliner devant les particularités individuelles de chacun. Il faut dès lors reconnaître qu'il y a :

- des gens qui sont nés pour l'action, alors que d'autres sont nés plutôt pour l'étude,
- des meneurs d'hommes, alors que d'autres sont plutôt des hommes de dossiers ou des penseurs qui brassent des idées,
- des gens qui évoluent facilement dans une collectivité alors que

- d'autres ont des problèmes de contact et de communication,
- des gens qui génèrent la dynamique, alors que d'autres préfèrent la subir et se laissent entraîner par elle,
 - des individualistes et des travailleurs en équipe,
 - des gens qui offrent leurs services, alors qu'à d'autres il faut les demander,
 - des gens qui ont une performance régulière, alors que d'autres ont des hauts et des bas.

3) La structure de la motivation

Nous avons tous accepté de devenir membre du Rotary après mûre réflexion. Il y a donc eu des motifs pour accepter. Parmi les motifs possibles, citons (sans hiérarchie de valeur) :

- se faire des clients,
- cultiver son image
- se faire des relations sociales,
- rencontrer des gens intéressants (dans le but de culture de l'esprit),
- rencontrer des gens influents (dans un but soit intéressé, soit désintéressé),
- se faire des amis (dans un but de relations sociales),
- vouloir participer aux actions rotariennes dans le domaine social ou public (parce qu'on est séduit par la noblesse de la cause),
- utiliser le potentiel d'intelligence et d'énergie du Rotary pour réaliser certaines choses (par exemple programme d'aide aux handicapés, polio),
- venir en aide aux nécessiteux
- pratiquer la solidarité avec son prochain
- etc ... etc ...

Probablement aucune de ces motivations n'existe à l'état pur. La motivation de chacun est un alliage des différents motifs et le poids relatif de ces différents éléments dans l'alliage conduit à une structure propre à chaque individu.

La structure de cette motivation, combinée au profil personnel et à la structure de la tâche professionnelle sont les facteurs décisifs qui déterminent le comportement du rotarien et définissent le niveau et la dimension qualitative et quantitative de sa performance rotarienne.

QUE CONCLURE

- 1) Il faut se garder de tout esprit d'inquisition et éviter de vouloir séparer définitivement et sans appel le bon grain de l'ivraie à tout prix.
- 2) Il faut se méfier, des jugements hâtifs ou superficiels et la tolérance doit être la règle. Et ceux qui n'ont pas encore eu l'occasion de faire jouer leur potentiel, il faut leur en donner l'occasion dans l'avenir.
- 3) Accepter que si nous sommes tous des rotariens différents les uns des autres - tant en ce qui concerne nos attitudes que notre performance, il faut respecter ces différences. Aux dirigeants du club - à tous les niveaux de la structure -de reconnaître et de faire fructifier les potentialités particulières de chacun, de façon à ce que la somme des performances individuelles donne un optimum pour le club. Et ceci toujours en gardant présent à l'esprit que les rotariens sont des hommes libres, qui tout en acceptant certaines normes fondamentales, font les choses librement et rendent les services de leur plein gré sans être contraints à des prestations uniformes par des disciplines du club ou d'autres forces dont ils ne saisissent pas nécessairement le sens.

Comment éviter les dérapages par rapport à la théorie ? Le moment critique est au niveau de l'admission, car une fois admis, on est rotarien et on est protégé par les règles de respect mutuel, de tolérance et de générosité qui sont de mise dans un bon club.

J'étais pendant de longues années président de la commission d'admission de mon club et nous avions trois règles assez strictes. Face à une candidature on posait trois questions :

1. Est-ce que le dossier est bon ? (Honorabilité, Ethique)
2. Est-ce que nous aurions plaisir à être assis avec lui lors de nos réunions et organiser des choses ensemble avec lui ? (Camaraderie, solidarité, dynamisme, efficacité)
3. A-t-il les capacités de devenir un jour président ? (compte tenu du rôle de leader que le président doit jouer dans la gestion du club). D'ailleurs le leadership est actuellement à l'ordre du jour dans tous les programmes rotariens.

Je conclus : Le Rotary doit repenser son mode de recrutement, car s'il

continue à baser sa croissance(ou au pire le maintien de son niveau actuel) sur la seule progression du mouvement dans d'autres pays (Chine, Russie etc) il subit en fait une régression. Les méthodes actuellement proposées pour recruter de nouvelles catégories de membres ont le mérite d'avoir été imaginées, mais il faudra les tester sérieusement avant de les consacrer. Ce faisant il faudra continuer à veiller à plusieurs choses

- 1.- NE pas transiger sur la qualité, donc maintenir comme critères d'admission ceux ci-dessus définis
- 2.- Ne pas transiger sur l'assiduité qui est une des caractéristiques essentielles de la pensée de Paul Harris, mais repenser les modes de pratiquer celle-ci à la lumière de l'évolution de nos modes de vie.
- 3.- Organiser la présence statutaire en valorisant davantage le service sur le terrain par rapport à de longs repas en commun
- 4.- Adapter la façon de se réunir selon la structure du club en mettant celle-ci en question de façon permanente
- 5.- Admettre des réunions fonctionnant sur base des technologies nouvelles (réunions de travail en téléconférence ou via Internet autorisées par le club et donnant lieu à certification de présence)
- 6.- Ne pas surcharger le bateau financièrement pour les membres et éviter l'impression de taxation (les montants de contribution par membre doivent être des bases de calcul, mais non pas des taxes per capita)

C'est au prix de changements de ce type que le Rotary pourra rester le même quant à ses valeurs essentielles tout en devenant vivable pour les hommes et femmes des temps modernes.

PS: Ceci est une speaking note dont le texte ne sert qu'à l'appui d'un exposé oral.