

AGIR MAINTENANT POUR NOTRE AVENIR

*« Si nous continuons de faire ce que nous avons toujours fait,
nous obtiendrons ce que nous avons toujours obtenu ».*

Tony Robbins



Groupe de réflexions « **Et Après** »

Synthèse 2020-2021

Et Après : Remerciements

MERCI,

A Notre Gouverneur Jean-Pierre Mouton, pour la confiance qu'il nous a octroyée et le respect de notre liberté de réflexions conditions indispensables pour mener à bien ce type de travail.

MERCI,

A toute l'équipe qui a travaillé sans compter des dizaines d'heures pour réaliser ce travail de réflexions et ce premier rapport.

Merci d'avoir mis vos compétences, votre expérience de Lion, mais surtout votre amitié à disposition du groupe.

MERCI,

Un merci particulier à Jean-Paul Forton et à Pasquale D'Anello pour l'aide précieuse qu'ils m'ont apportée tout au long de ce travail.

Chères Amies et Chers Amis Lions, le groupe de réflexions, vous invite à lire attentivement ce document, il doit être une source d'impulsions pour engager votre propre réflexion au sein de votre Club ou encore dans les fonctions qui sont les vôtres.

Pour le Groupe de réflexion « ET APRES »

Claudy Roland, IPDG 2019-2020

Coordinateur du Groupe

Et Après : Composition du groupe de Réflexion**Groupe de travail restreint :**

Jean-Pierre Mouton- Gouverneur 2020-2021 – LC Gembloux
Jérôme Costa - GST -LC Rochefort Famenne
Pasquale D’Anello-GMT- LC La Louvière Cœur de Hainaut
Muriel Dethier-GMT – LC Charleroi Vauban
Jean-Paul Forton- GST- LC Jambes
Serge Lefevre -PZ- LC Frameries en Borinage
Daniel Lisoir- Trésorier Général- LC Athus Lorraine
Yvan Remy-PR- LC Jambes
Claudy Roland-IPDG- LC Charleroi Porte de France

Mais aussi :

Marie Christine Jourdain- LCIF -LC Charleroi Horizon
Bernard Stavaux -GST- LC Philippeville
Jacques Fondu-PR – LC La Louvière Hainaut Centre
Jean-Louis Renson- PR- LC Liège Sart Tilman
Martine Lejuste -GLT- LC Binche Alliance
Alain Willems- PZ- LC Franchimont Terre de Liberté
Jacques De Dobbeler-PR- LC Transinne Haute Lesse

Et Après : SA GENESE

Mars 2020 :

Nous sommes touchés de plein fouet par un virus dont nous sommes loin d'imaginer ampleur, ravage et durée.

Le Lions n'échappe pas à cette situation, tout le relationnel, la base de notre organisation, est mis à mal.

Avril-Mai 2020 :

Deux axes de réflexions urgentes s'imposent :

- Comment mettre en action notre devise « **WE SERVE** » dans un contexte aussi difficile.
- Comment **rétablir les contacts** et relations sous une autre forme que le présentiel.

Sous le pilotage du Gouverneur Claudy Roland et la Présidence de Jean-Paul Forton responsable de la commission GST, une task force est mise en place pour répondre à ces deux interpellations, elle porte un nom « **COVID 19 ON EST PLUS FORT QUE TOI** ».

WE SERVE

C'est près de 450.000€ que les Lions de Belgique ont investi dans l'achat en Chine et la distribution de matériel de protection sanitaire à destination du personnel soignant de première ligne, notre District étant bien présent à la hauteur de son effectif (140.000€), notons aussi le Grant de 100.000\$ reçu de la LCIF.

En plus au sein de notre District, relevons la logistique et les achats de 152.000 masques, de 2500 flacons de gel hydro alcoolique, de 3.000 tabliers et de 6400 paires de gants.

RÉTABLIR LES CONTACTS :

- ZOOM un logiciel permettant l'organisation de Visioconférence est mis à la disposition des Lions, ils seront initiés à la technique d'utilisation. Il devait permettre aux Clubs et aux structures du District de continuer à se réunir et essayer dans les limites des contraintes sanitaires à atteindre les objectifs prévus.
- Il est décidé et mis en place une enquête auprès de l'ensemble des clubs du District, pour réaliser une photo de la situation des Clubs suite à cette pandémie.
Les thématiques couvertes étaient : l'organisation interne des Clubs, les effectifs, les activités et les actions sociales, la formation, la communication et les finances.

Juin 2020 :

Le confinement est toujours bien présent, toutes les réunions en présentiel sont interdites, la Task Force décide une grande première : Mettre sur pied une convention virtuelle « AG 2.0 » qui sera produite au sein d'un studio TV et présentée le 27 juin 2020.

Lors de cette AG une première analyse de l'enquête sera présentée, laissant entrevoir qu'une rupture numérique s'installe au sein des Clubs, ainsi que des interrogations sur l'avenir, le « ET APRES » était bien présent dans les remarques pointées dans l'analyse des réponses.

En même temps, une éclaircie s'installe la pandémie décroît et nous partons en vacances avec l'espoir que nous redémarrerons en septembre comme avant.

Septembre 2020 :

Nous nous réveillons avec une pandémie qui a repris de plus belle, la limitation des actions est de nouveau une réalité, Zoom reprend du service et les Clubs essaient de s'adapter au mieux.

Et Après : SA MISE EN PLACE, SES OBJECTIFS ET LIMITES, SA COMPOSITION

Mise en place :

Le constat de changements quelques fois profonds dans la vie de nos Clubs, en terme de fonctionnement, de réalisation d'actions, de relations internes, interpellent les membres de la Task Force « Covid 19 on est plus fort que toi ».

Nous réalisons que nous devons appréhender et mesurer cette situation nouvelle, nous sommes dans un climat du changement.

Nous nous tournons alors vers l'avenir, notre groupe se rebaptise « ET APRES » et se renforce.

Assez rapidement le nouveau Gouverneur Jean-Pierre Mouton décide de prolonger le travail de la Task force.

Ses Objectifs :

En faisant des recommandations à la Gouvernance, ce groupe de réflexion aide à développer une vision et des objectifs qui doivent anticiper les conséquences *si rien ne change*.

Essayer par notre travail d'analyse et de gestion du changement, de faire de notre Lions 112D dans le respect de son histoire et de ses spécificités de terrain « *Une organisation à l'épreuve du temps* ».

Ses limites :

La commission « ET APRES » n'a aucun pouvoir de décision, mais simplement un devoir de réflexion le plus ouvert possible et sans aucune contrainte de méthodologie, d'idées et de personnes.

Le travail réalisé sera présenté dans son intégralité tout d'abord à l'équipe de Gouvernance 2020-2021, après approbation par cette dernière, il fera l'objet d'une présentation au Cabinet du Gouverneur.

L'équipe de Gouvernance 2021-2022 restera libre de décider d'une éventuelle suite à donner à ce premier rapport.

Sa composition :

Nous reprendrons ici les membres dits du « Groupe restreint », qui depuis plusieurs mois se réunissent chaque semaine pour réaliser l'objectif de cette commission et l'écriture du premier rapport.

Jean-Pierre Mouton Gouverneur 2020-2021, LC Gembloux

Jérôme Costa : GST, LC Rochefort-Famenne

Pasquale D'Anello : GMT, LC La Louvière Cœur de Hainaut.

Muriel Dethier : GMT, LC Charleroi Vauban

Jean-Paul Forton : Past GST, LC Jambes

Serge Lefevre : PZ, LC Frameries en Borinage

Daniel Lisoir : Trésorier Général, LC Athus Lorraine

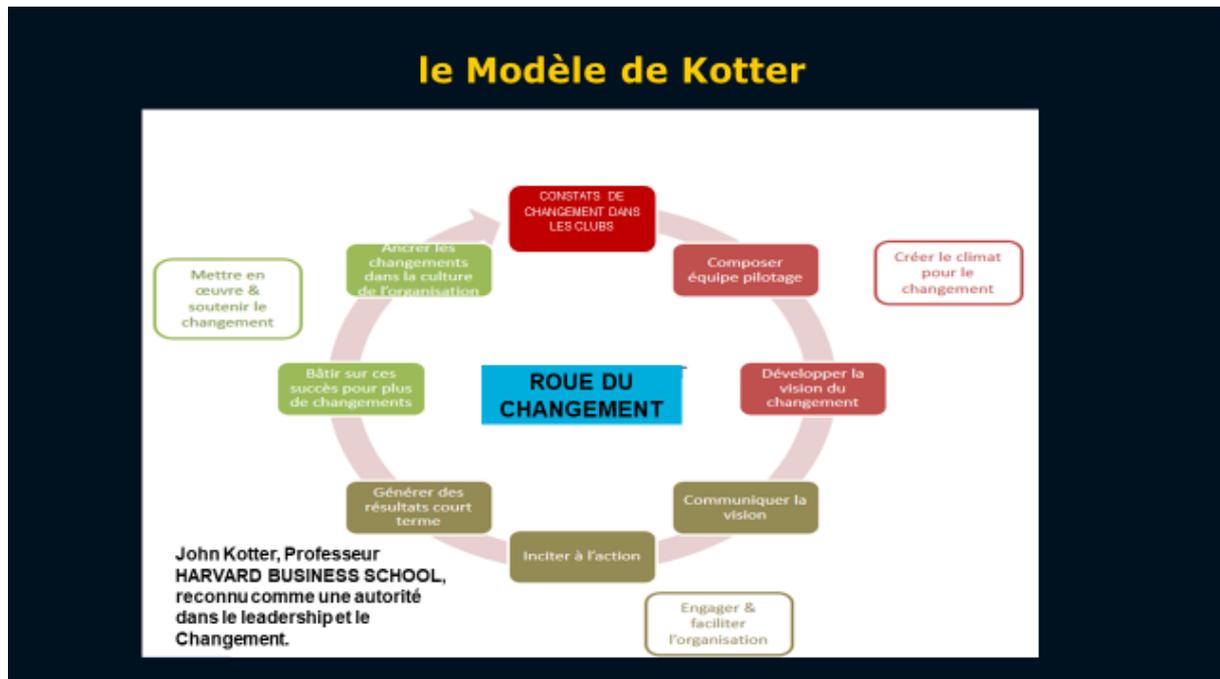
Yvan Remy : PR, LC Jambes

Claudy Roland : IPDG, LC Charleroi Porte de France

Nous remercions aussi les membres qui nous ont aidés à certains moments du processus de réflexion du groupe en participant à certaines des réunions.

Et Après : SON MODELE RETENU POUR L'ANALYSE

Le Groupe se met au travail pour une approche de la gestion du changement, il opte pour une méthodologie d'analyse et de réflexions, son choix se porte sur le « modèle de Kotter*¹ » Cette philosophie d'approche du changement inspirera le Groupe pendant tout son travail.



1. Constat d'urgence
2. Définir une vision et la stratégie
3. Diffuser, communiquer la vision de manière dynamique
4. Responsabiliser les membres des équipes
5. Générer les victoires à court terme
6. Consolider les liens en accentuant le changement
7. Entrer les nouvelles pratiques dans la culture d'entreprise.

- Les Phases 1,2,3,4 aident à débloquer le statu quo.
- Les Phases 5,6,7 introduisent de nombreuses pratiques nouvelles.
- Le Phase 8 enracine les changements dans la culture d'entreprise pour les pérenniser.

¹ John Kotter, professeur à la Harvard Business School est considéré comme autorité sur le leadership et le changement. Manuel de référence : Alerte sur la banque ! réussir le changement dans n'importe quelles conditions.

Et Après : LES ÉTAPES DE L'ANALYSE

Constat.

Quels sont les points névralgiques portés à la connaissance du groupe (par les réponses à l'enquête du 05/2020, et par les membres du groupe) ?

Vision et stratégie.

Comment établir les réponses aux constats, quelle est notre vision du futur et comment l'atteindre ?

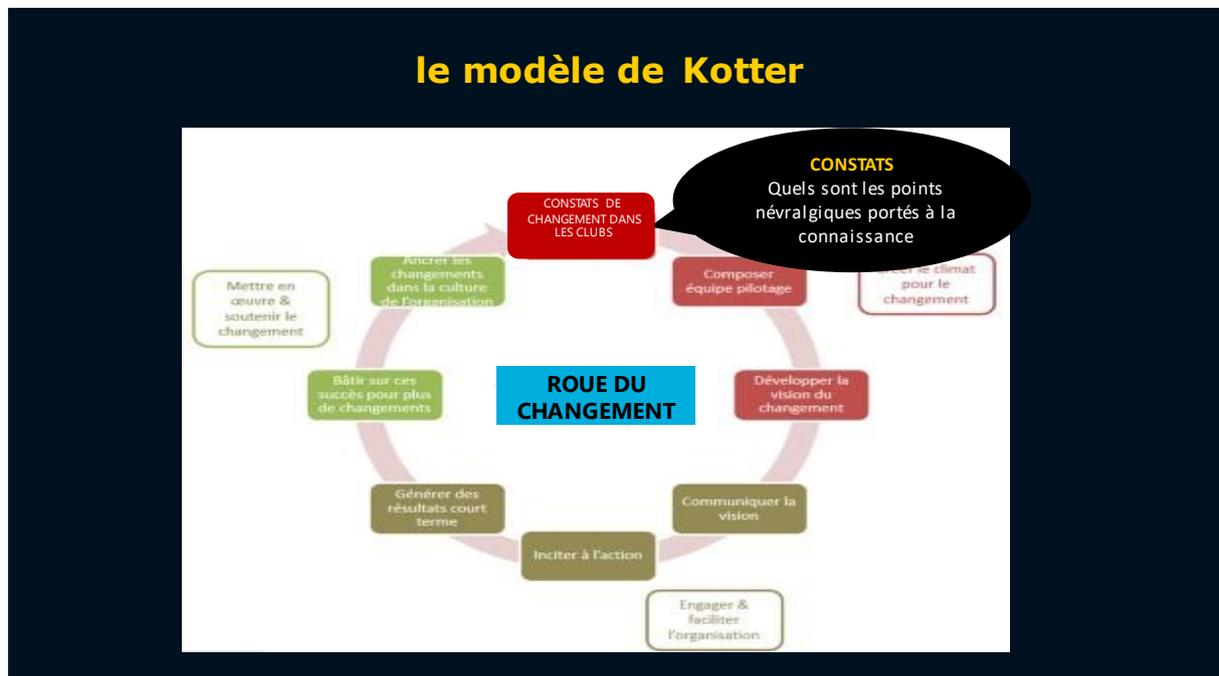
Objectifs et mise en œuvre.

Quelles lignes de force doivent être suggérées pour atteindre cette vision ?

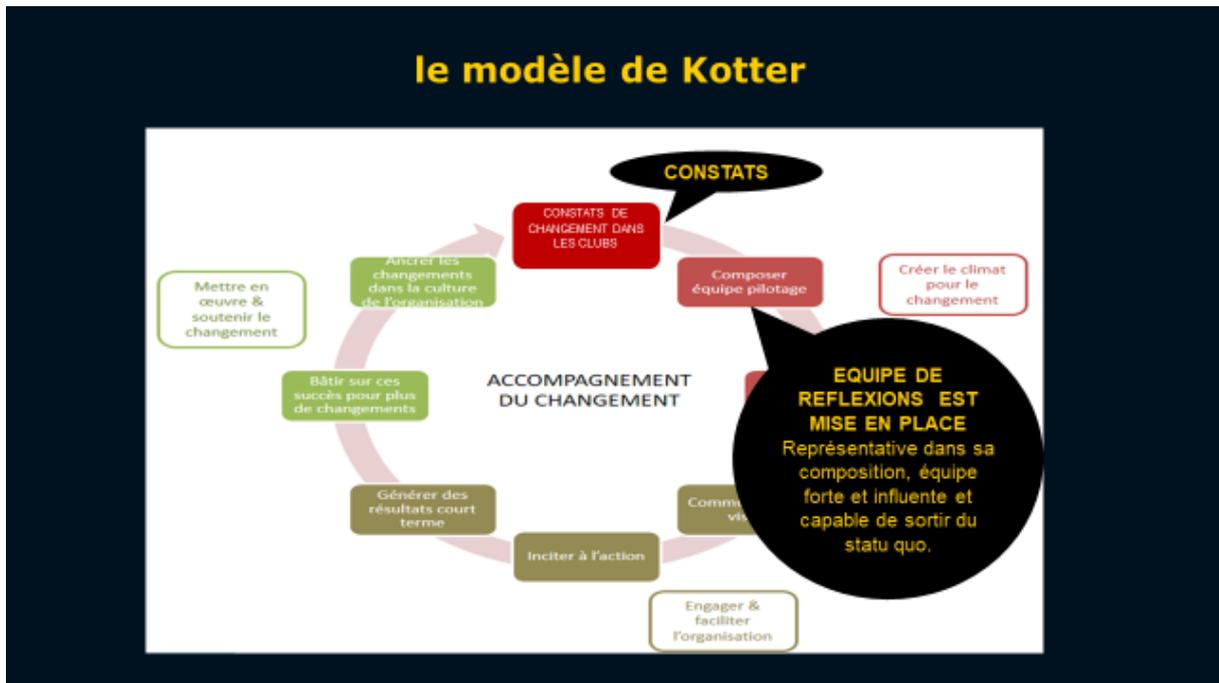
Résultats attendus.

Quels sont les outils et les indicateurs permettant de se positionner dans le futur ?

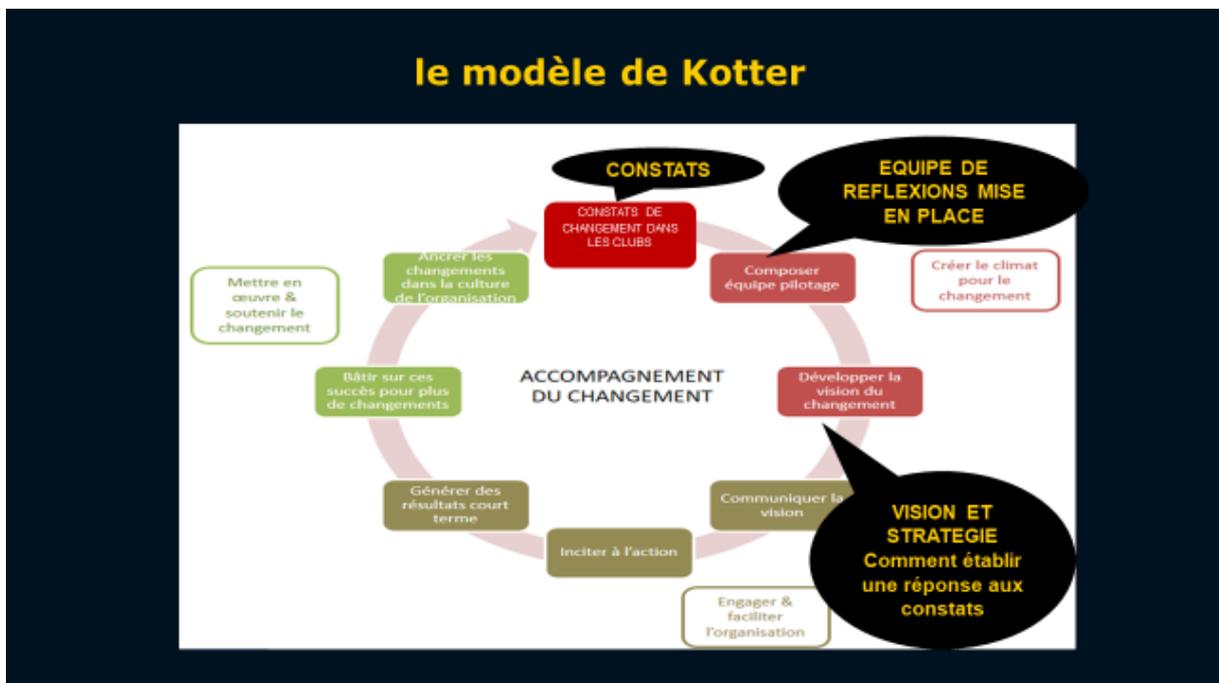
Constats :



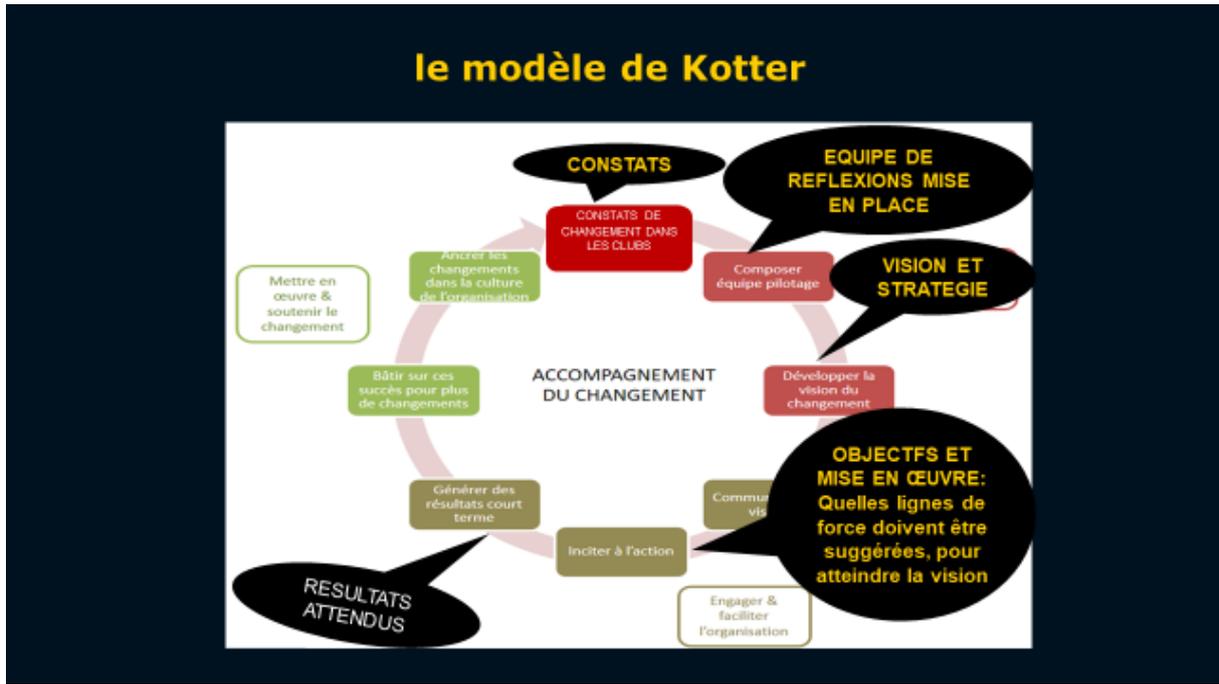
Equipe de réflexions :



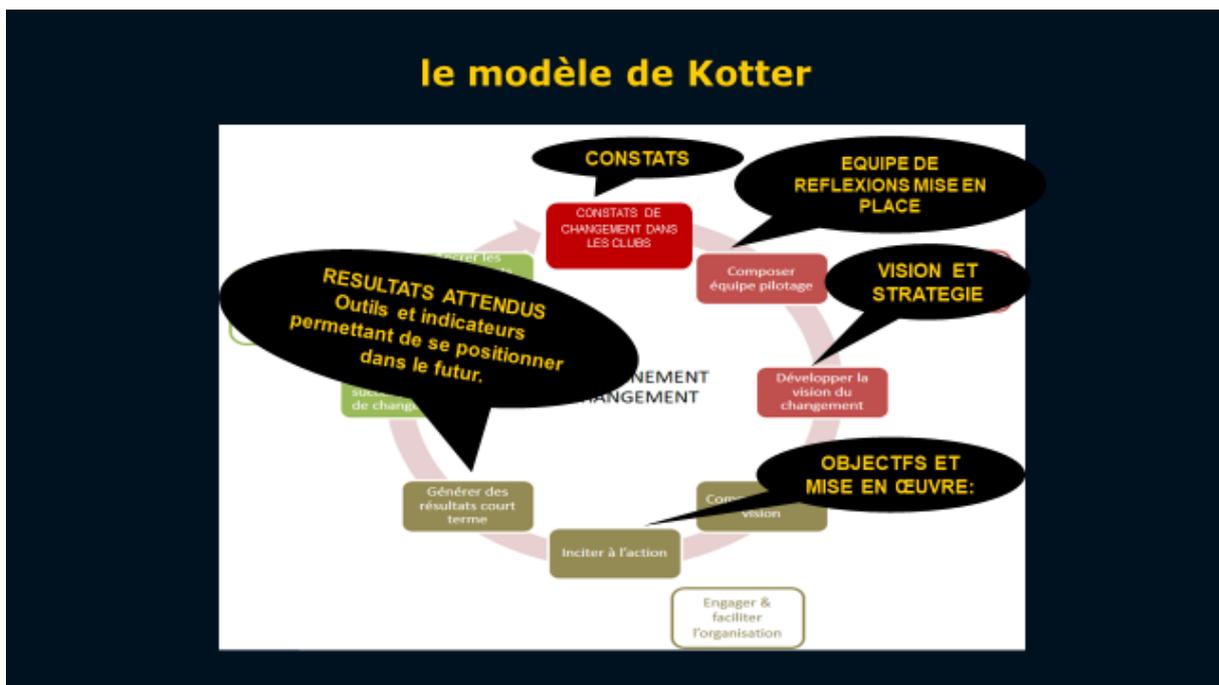
Vision et stratégie



Objectifs et Mise en œuvre



Résultats attendus



Et Après : THEMES RETENUS

Thèmes retenus :

1. Les actions sociales, les activités et les œuvres (Global Service Team)
2. Les effectifs (Global Membership Team)
3. La formation (Global Leadership Team)
4. La Jeunesse
5. La Gouvernance à tous les niveaux de notre organisation
6. Les Clubs
7. Les Zones et les Régions
8. Le District
9. La LCIF
10. La Communication

FICHE 1 : LES ACTIONS SOCIALES ET LES ACTIVITES ET LES ŒUVRES (Global Service Team)

CONSTATS

- Les Lions que nous sommes restent trop facilement dans leur zone de confort et le «*On a toujours fait comme cela...* » ;
- L'implication dans les œuvres en ressources humaines est faible par rapport à l'aspect strictement financier (dons) ;
- Certains bassins de vie du District ignorent notre existence ;
- La communication relative aux forces de frappe des Lions est insuffisante ;
- Il n'y a pas toujours d'adéquation entre les projets sociaux et les besoins de la communauté.

VISION ET STRATEGIE

- Définir et mettre en œuvre les services que les Lions apportent dans leurs cités ;
- Positionner avec visibilité les clubs dans leurs cités (panel d'actions sociales, livret ou brochure des services) ;
- Créer le réseau des partenaires communaux et établir les contacts personnalisés.

OBJECTIFS ET MISE EN ŒUVRE

- Dégager, par club, une ou plusieurs actions sociales liées aux besoins nouveaux et urgents dans la cité du club concerné ;
- Créer l'esprit d'entrepreneuriat participatif 'Commune-Lions Club' sur base des conseils pratiques du GST du district 112D.

RESULTATS ATTENDUS

- Formalisation des nouvelles structures relationnelles 'Commune-Lions club' ;
- Annonce systématique des objectifs atteints.

FICHE 2 : LES EFFECTIFS (Global Membership Team)

CONSTATS

Il n'y a pas suffisamment de ressources humaines dans nos clubs en parallèle avec les nouveaux besoins et services détectés dans nos cités.

- Des Lions quittent leur club ou changent de statut sans susciter une réaction structurée ;
- La fracture numérique est utilisée pour justifier une défection (baisse de la fréquentation et de la motivation) ;
- La jeunesse dans nos cités doit constituer un moteur d'une profonde mutation de la famille des Lions ;
- Nous recrutons pour faire croître les statistiques au lieu de recruter pour mieux servir la communauté ;
- On ne valorise et ne préserve pas assez nos Lions seniors dans nos clubs ;
- L'accueil de membres jeunes n'est pas toujours adapté à leurs attentes ;
- On n'utilise pas assez nos Clubs Leo comme source de renouveau et d'attractivité.

VISION ET STRATEGIE

- Générer par le biais de l'IQC (Initiative Quality Club) ou du PEC (Programme d'Excellence du Club) un modèle de réponses aux demandes de service (pas de bras, pas d'actions) ;
- Etablir un registre des compétences et aspirations afin de répondre aux profils Lions à recruter ;
- Créer la mise en adéquation des services et des Lions (recrutement guidé par l'action sociale) ;
- Créer un modèle de carte d'identité de Club ;
- Rendre l'accès aux réunions numériques simple et convivial ;
- Assumer et assurer la naissance de nouveaux clubs Leo et Branch ;
- Développer l'intergénérationnel au sein des clubs ;
- Lancer les études des bassins de vie et renforcer l'utilisation de la géolocalisation pour pallier l'absence de clubs dans certaines régions ;
- Etablir les plans annuels de l'effectif des clubs.

OBJECTIFS ET MISE EN ŒUVRE

- Réalisation d'un Tuto avec le GLT pour aider les Clubs lors de la mise en place et l'analyse des résultats des outils IQC ou PEC ;
- Développement d'enquêtes d'étonnement et de satisfaction auprès des nouveaux membres ;
- Questionnaire opérationnel en cas de changement de statut d'un membre ;
- Participation des nouveaux membres aux 'welcome days' organisés par le Gouverneur ;
- Donner envie aux plus jeunes d'apprendre des seniors, la mixité de génération dans les équipes ;
- Utilisation systématique des ressources en Lions Guide Certifiés en cas de conflit ou de création de nouveaux Clubs.

RESULTATS ATTENDUS

- Nouvelles ressources humaines en Lions clubs : en adéquation avec les actions et services détectés : + 10 % ;
- IQC ou PEC réalisés par 40% au moins des Clubs d'ici 2023 ;
- Première analyse des raisons des modifications de statut et premières actions d'ici 2023 ;
- Obtention des résultats de la mise en place de l'outil enquête d'étonnement d'ici 2023 ;
- Par Région, création d'au moins un Leo Club ou Branch Club (Sénior ou autres) ou nouveau Club.

FICHE 3 : LA FORMATION (Global Leadership Team)

CONSTATS

- Un manque de connaissance et d'intérêt pour la structure Lions oubliant souvent les valeurs Lions qu'elle véhicule ;
- Nouvelle définition du 'membership Lions' en insistant sur la reconnaissance des valeurs Lions ;
- Connaissances inégalement réparties en matière d'ICT ;
- Besoin d'encadrement des formateurs en leur donnant les outils adéquats.

VISION ET STRATEGIE

- S'appuyer sur les relais Clubs pour diffuser et donner le réflexe de consulter les outils disponibles ;
- Donner un meilleur sens au volontariat, quitte à repositionner les nouvelles attentes des secteurs démunis dans les cités ;
- Valoriser les formations suivies par les personnes sur le terrain ;
- Repositionner l'action du parrain pour le nouveau membre, avec l'appui du GMT ;
- Elaborer des parcours de formation pour les fonctions de leadership à tous les niveaux de notre organisation.

OBJECTIFS ET MISES EN OEUVRE

- Organiser un 'Welcome Day' par région en présence du Gouverneur du District 112D, avec remise d'un dossier d'accueil contenant les informations de base ;
- Revisiter le Manuel du club en créant une 'boîte à outils' donnant accès notamment aux manuels d'aide à la gestion des réunions et des projets ;
- Faciliter et provoquer intelligemment l'accès au site 112D ;
- Construire les capsules développant nos valeurs Lions et sa structure ;
- Désigner un ambassadeur par club pour les présentations des capsules en réunion ;
- Revoir en permanence les supports de formation.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Augmentation du taux de visites sur le site 112D pour les capsules de formation ;
- Constatation des bienfaits de la boîte à outils, numérique ou non ;
- Adhésion aux valeurs véhiculées.

Nous constatons un manque de collaboration inter GST-GMT-GLT (GAT).

Afin d'atteindre l'objectif général, à savoir augmenter le service social et renforcer l'attractivité, une dynamique doit être définie entre les différentes commissions composant le GAT (GST-GMT-GLT), mais également avec les commissions jeunesse et communication.

FICHE 4 : LA JEUNESSE

CONSTATS

- Nous n'utilisons pas la jeunesse comme la vitrine de notre organisation pour l'attractivité des actions sociales et des futurs recrutements ;
- Il manque une stratégie jeunesse au sein du District 112D ;
- Nous manquons d'un coordinateur et de porteurs de projets en faveur de la jeunesse au sein des zones ;
- L'intergénérationnel reste un souci qui ne trouve pas de réponse adéquate à l'heure actuelle ;
- Le politique vers la Jeunesse est trop conformiste dans le suivi des instructions d'Oak Brook.

VISION ET STRATEGIE

- Placer les jeunes au centre de nos préoccupations en club avec une vision contemporaine de leurs intérêts : Leo/Branches/'Opérations séduction' dans les Etablissements scolaires, l'enseignement supérieur et les universités ;
- Revisiter le tableau des Actions Jeunesse par club avec les lignes de force ;
- Désigner un coordinateur Jeunesse par Zone, membre de la Gouvernance de la Zone ;
- Oser sortir du cadre trop strict des actions Jeunesse venant de 'Oak Brook' ;
- Sensibiliser les Clubs à des actions contre les assuétudes, le harcèlement et la détresse psychologique ;
- Permettre via la jeunesse de mutualiser et communautariser les ressources entre Clubs.

OBJECTIFS ET MISE EN OEUVRE

- Choisir 2 actions Jeunesse par club : maintien de la structure de l'action actuelle existante et construction d'une nouvelle action après sondage du besoin dans la cité ;
- Créer une équipe des Clubs leaders ou Relais autour d'un coordinateur Jeunesse de la Zone qui restera en place pour 3 années ;
- Elaborer un catalogue des services Lions pour les écoles primaires, secondaires, hautes écoles et universités ;
- Construire sur papier ou de manière numérique la Vitrine Jeunesse revisitée du Lions 112D.

RESULTATS ATTENDUS

- Faire en sorte que le Lions soit reconnu comme une vitrine de la jeunesse chez tout un chacun (marque de fabrique LCI) ;
- Récompenser ou mettre en valeur un jeune chaque année dans chaque club ou zone ;
- Etablir dans chaque zone un contact entre l'enseignement et notre Organisation.

FICHE 5 : LA GOUVERNANCE

(A tous les niveaux de notre organisation)

CONSTATS

- Un besoin d'identifier 'the right person at the right place', à savoir reconnaître les talents et améliorer la procédure de choix des collaborateurs ;
- Un manque de communication sur la stratégie pluriannuelle ;
- La difficulté d'amorcer le changement ;
- L'expression 'nous n'osons pas parler d'argent'.

VISION ET STRATEGIE :

- Mettre en place une communication pour mieux appréhender les compétences et les talents dans le district ;
- Organiser un forum d'accueil de candidats pour des fonctions ;
- Construire les indicateurs clefs constitutifs de la stratégie pluriannuelle de la gouvernance ;
- Programmer cette stratégie en y incluant des indicateurs d'avancement ;
- Placer la Gouvernance au service et à l'écoute des 9 thèmes de notre Roue du service ;
- Expliquer les besoins du changement et le pourquoi ;
- Pour les finances, mieux expliquer pour mieux comprendre en marquant la différence entre les postes incontournables et les autres plus libres en relation avec le projet de l'année.

MISE EN ŒUVRE ET OBJECTIFS

- Créer un registre des compétences, de talents, d'aspirations pour les clubs, les zones et le District ;
- Etablir des projets, de Task Force, de Forces Logistiques (Covid-19, Vaccin-Lions) ;
- Mettre en place la notion de Gouvernance au niveau Clubs et Zones ;
- Une fois les objectifs du changement fixés, répartir les responsabilités entre les PC, PZ, PR et District ;
- Généraliser l'usage des tableaux de bord (objectifs, avancement, indicateurs de réussite) ;
- Formaliser les nouvelles options de réunions : 50/50 présentiel/distanciel ;
- Générer une place pour du sponsoring externe de type social.

RÉSULTATS ATTENDUS :

- Réalisation d'une revue des fonctions avec profils et formations adaptées ;
- Analyse des résultats du forum d'accueil des nouveaux candidats ;
- Etablissement d'une plus grande transparence de la Présidence de zone en 2024 ;
- Formalisation des indicateurs de la gouvernance pluriannuelle ;
- Réalisation d'une enquête PZ/PR pour analyser et valider les objectifs atteints et leur suivi ;
- Amélioration de la connaissance des montants des cotisations dans les clubs et leurs rôles et partage d'un outil basique de la maîtrise du Trésor 112D avec les Trésoriers de Club et de Zone.

FICHE 6 : LES CLUBS

CONSTATS

- Un manque fréquent d'auto-évaluation des clubs quel que soit son état de santé ;
- Un manque fréquent d'impact du club dans sa cité ;
- Un besoin d'amélioration de la gouvernance des clubs ;
- Il semble que souvent les Clubs agissent en opposition au principe bien connu de 'l'union fait la force' ;
- Comment concilier l'indépendance du club face aux directives (Suggestions de ligne de conduite et recommandations) du District et comment respecter l'autonomie du club face aux potentiels projets communs dans la zone ?

VISION ET STRATEGIE

- Encourager le lancement de l'initiative Quality Club (IQC) par le PZ avec les PC ;
- Lancer un gros travail d'amélioration de la visibilité du club ;
- Etablir les bénéfices des recommandations du district ;
- Tirer profit de l'expérience des membres dans les clubs pour viser l'excellence ;
- Construire une meilleure communication du District vers les clubs ;
- Mieux cerner l'autonomie des Clubs et ses limites et balises ;
- Ménager les craintes d'un contrôle invasif du District.

MISE EN ŒUVRE ET OBJECTIFS

- Réaliser un dossier réaliste par club avec objectifs sociaux ;
- Répondre aux questions suscitées par l'approche IQC ;
- Créer un catalogue d'actions District (GST) permettant aux Clubs d'y puiser les actions qui leur correspondent ;
- Etablir les bénéfices des recommandations d'un district plus proche ;
- Laisser au club le soin de déterminer ses priorités parmi les initiatives proposées par Oak Brook et le District ;

RESULTATS ATTENDUS :

- Une auto-évaluation via IQC pour 70 % des clubs sur 3 ans ;
- Une nouvelle action par zone avec adhésion d'une majorité de Clubs ;
- Une liste des réussites sur 3 ans du catalogue GST.

FICHE 7A : LES ZONES

CONSTATS

- Manque d'une vision homogène sur le rôle de la zone, difficulté à fédérer les clubs autour d'activités communes ;
- Coordination insuffisante des programmes des clubs (planning et projets avec risque de « concurrence ») ;
- La zone ne correspond pas toujours à un ou plusieurs bassins de vie au détriment de la logique géographique et de l'efficacité ;
- Peu de candidats PZ et difficulté parfois de s'entourer d'une équipe issue de différents clubs pour mieux appréhender la diversité de la zone.

VISION ET STRATÉGIE

- Elaborer en symbiose avec les clubs- animés par un esprit d'équipe - un projet de zone qui détermine les principes de gouvernance, partage les bonnes pratiques et organise la solidarité entre clubs ;
- Anticiper le calendrier en sélectionnant le(s) domaine(s) commun(s) concomitamment avec les programmes des clubs.

MISE EN ŒUVRE ET OBJECTIFS

- Démontrer la pertinence du précepte « Together We Serve More and Better » ; l'adhésion des clubs à un projet ou une action sociale phare peut s'exprimer sous différentes formes (logistique, technique, communication, partenariats) ;
- Disposer d'outils de planification, de connaissance des clubs et des officiels et de gestion (indicateurs quantitatifs et qualitatifs de la « santé » des clubs) ;
- Rendre les fonctions de Zone plus attractives par le biais d'une collaboration permanente avec les clubs et d'une valeur ajoutée reconnue grâce au soutien du district et à l'appui aux projets des clubs .

RÉSULTATS ATTENDUS

- Le PZ s'entoure d'un staff de coordination composé sur base des fonctions-clés type GAT, pour renforcer les relations fonctionnelles thématiques entre les clubs et assurer le relais des initiatives du district mais aussi des réactions des clubs à l'égard des structures en amont ;
- La zone se dote d'une vision partagée pour une période de 2 à 3 ans structurée sous forme de projet, concrétisée par des objectifs et des priorités, la pérennité des clubs, la mutualisation des forces vives, le service à la communauté ; adaptée annuellement en fonction de l'état des lieux et des indicateurs ;
- Une carte d'identité des clubs est complétée par chaque club et mise à jour au moins annuellement (membres, fonctions, programme, œuvres) ;
- La zone collecte les données caractérisant le bassin de vie (socio-économiques, cartographie des associations et des services-clubs, associations à caractère social, radiographie de la population et observatoire de la « jeunesse » ...) afin de s'impliquer davantage dans la collectivité locale, dégager des pistes de recrutement, mieux cerner les priorités à caractère social.

FICHE 7B : LES REGIONS

CONSTATS

- La notion de « Région » est réapparue récemment dans l'organisation générale du District sans justification évidente dans l'esprit des membres des Clubs ;
- Le site du District présente « Les Clubs et les Zones », formant le système de base de l'organisation des Lions sur le terrain ; c'est en cherchant parmi les membres du cabinet que l'on trouve les Présidents de Région ;
- Cette seule présence au niveau du cabinet renforce le flou organisationnel, notamment, entre rôle opérationnel (comme les Zones) ou fonctionnel (comme les Commissions) ;
- Zones et Régions sont néanmoins perçues comme des relais vers les Clubs, en parallèle (sans lien hiérarchique) ;
- Le reporting opérationnel vers la Gouvernance fait parfois double emploi : par la zone en cabinet élargi, par la zone vers la région vers la Gouvernance en cabinet.

VISION ET STRATÉGIE

- Stabiliser l'organisation générale du District en pérennisant – ou non – la fonction de Président de Région et sa formation ;
- Dans l'hypothèse d'une continuité, centrer la mission sur l'optimisation opérationnelle : nombre de clubs dans un bassin de vie et cohérence géographique des zones ;
- Rationaliser avec l'aide de ses PZ, les niveaux de coordination et de reporting afin d'éviter tout double emploi, en particulier dans les domaines d'activités rémunératrices et d'actions sociales ;
- Se pencher sur un rôle d'assistance au Gouverneur, comme substitut à celui-ci pour faire face à la tradition de la visite annuelle aux Clubs : rassembler plusieurs Clubs, organiser les visites au niveau de la Zone ou déléguer pour maintenir le contact club par club avec le District.

MISE EN ŒUVRE ET OBJECTIFS

- La Région est le niveau adéquat pour optimiser la structure géographique des Zones en cohérence avec les bassins de vie ; le changement d'affectation de clubs à l'une ou l'autre zone ne laissant pas les membres indifférents, il s'agit de convaincre du bien-fondé de relocalisation et de ne pas laisser des antagonismes historiques entre personnes prendre l'ascendant sur la logique organisationnelle ;
- La Région travaille de concert avec les PZ en vue de déterminer les zones de chalandises respectives des Clubs et d'assurer la répartition des relations avec les communes ;
- De même, la Région analyse avec les PZ la santé des Clubs : chaque Club dispose (et/ou prévoit de disposer) d'un nombre de membres actifs suffisants pour assurer la pérennité du club et agir efficacement au sein de sa communauté. Les PR examinent si une fusion est un passage utile pour réaliser les objectifs des Lions.

RÉSULTATS ATTENDUS

- La coexistence Zones / Régions va de pair avec une définition claire des domaines de compétences et des missions respectifs ainsi que des matières où la coopération s'impose ;
- La configuration des zones est revue dans une perspective de rassembler en toute cohérence des bassins de vie.

FICHE 8 : LE DISTRICT

CONSTATS

- Il y a un fossé entre les clubs et leur district : les clubs ne voient pas que leur district est à leur côté ;
- Nous ne disposons pas d'indicateurs de base (sauf au niveau du GMT), pour mesurer notre capacité de servir ;
- La place du District 112D au sein du District Multiple 112 n'est pas reconnue à sa juste valeur ;
- Manque d'actions, d'idées et de réflexions communes entre les Districts.

VISION ET STRATEGIE

- Création d'une journée des Présidents de club, avant septembre de chaque année, une « Kick Off Meeting » ou réunion 0 communicant les objectifs de la nouvelle Gouvernance ;
- Démontrer la Valeur ajoutée du District auprès des Clubs ;
- Utiliser la potentialité du distanciel pour l'organisation de certaines réunions, avec une alternance selon leurs spécificités ;
- Mise en place de la feuille de route par club avec les indicateurs souhaités ;
- Conseils en matière de soutien aux personnes, aux institutions, aux activités autour des clubs et en interclubs ;
- Obtenir une reconnaissance suffisante et équilibrée du District 112D au sein du Multi District 112 ;
- Le candidat CC issu de notre district D devrait préalablement être élu lors d'un premier tour interne à notre District.

MISE EN ŒUVRE ET OBJECTIFS

- Majorer les budgets des opérations Win/Win inaugurées par le District en 2020-2021 ;
- Générer des Team buildings avec des challenges ludiques Clubs/District ;
- En réunion 0 des zones, préparer les indicateurs avec le cadastre existant des activités et des œuvres soutenues ;
- Faire valoir les réussites exceptionnelles des clubs de notre district avec communication nationale ;
- Préparer l'accès aux fonctions nationales des membres du district 112D.

RESULTATS ATTENDUS

- Fêter les opérations Win/Win en zone et générer un gros dossier Win/Win pour chaque zone ;
- Rassembler les indicateurs dans My Lion et via le rapport social du district 112D (Cf Livre Blanc) ;
- Obtenir pour notre District de nouvelles Présidences de Commissions Nationales ;
- Adopter la procédure d'un premier tour interne pour la désignation du candidat du district à la fonction de CC .

FICHE 09 : LA LCIF

CONSTATS :

- Les Lions ne considèrent pas la LCIF comme faisant partie intégrante du LCI ;
- Manque de communication dans les objectifs annuels de la LCIF au sein du District.

VISION ET STRATEGIE

- La LCIF doit faire partie intégrante du budget actions sociales du Club ;
- Le District doit disposer d'un responsable dynamique et créatif et on doit lui donner les moyens de son action ; il doit définir les objectifs annuels avec son Gouverneur ;
- Création d'un tuto pour la réalisation d'un dossier auprès de la LCIF ;
- Création régulière d'un support actualisé de l'aide de la LCIF dans notre District.

MISE EN ŒUVRE ET OBJECTIFS

- Dans un objectif WIN-WIN et de façon récurrente, chaque Club au rythme dicté par sa capacité financière, investira dans l'achat d'un Melvin Jones ;
- Chaque Club crée une composante LCIF dans son budget actions sociales (GST) ;
- Le District met en place une action annuelle pour la LCIF.

RESULTATS ATTENDUS

- 2021-2022 : Campagne active de sensibilisation des Clubs à la LCIF et mise en place de l'action annuelle de 2022-2023 ;
- 2022-2023 : Tous les Clubs auront à leur façon participé à notre Fondation et ainsi l'objectif LCIF du Gouverneur sera atteint, réalisation de l'action annuelle et préparation de la suivante.

FICHE 10 : LA COMMUNICATION

CONSTATS :

Tout en reconnaissant une évolution positive des supports et principalement au niveau du site internet du 112D :

- On constate que la communication n'est pas assez orientée vers l'extérieur ;
- Les Clubs Lions n'ont pas de soutien, ni d'outils mis à leur disposition pour réaliser leur communication interne et externe.

VISION ET STRATEGIE

- Développer des outils de visibilité par les Clubs au sein de leur bassin de vie sur base d'une charte graphique et une image commune définies par la cellule communication ;
- Etendre le référentiel des compétences de l'ICT de zone en y adjoignant la composante communication ;
- Définir les indicateurs d'actions et d'activités des Clubs ;
- Alimenter la communication par l'exploitation de ces indicateurs ;
- Renforcer l'image du Volontariat /Bénévolat en externe et interne.

MISE EN ŒUVRE ET OBJECTIFS

- Mise en place par le District de la charte graphique de chaque support de communication interne et externe ;
- Un observatoire permanent recensera et actualisera les indicateurs d'activités et d'actions de Clubs ;
- Une réponse sera donnée au nouveau référentiel de formation des ICT de zone ;
- Mise en place d'une mutualisation des moyens et des compétences en communication au sein de la Zone ou de la Région.

RESULTATS ATTENDUS

2021-2022 :

Réalisation du « Manuel de Communication » du District 112D ;
Mise en place de l'observatoire permanent des actions et activités des Clubs du District ;
Modélisation de la présentation du recensement sous la forme d'un « Livre Blanc ».

2022-2023 :

Sortie du « Livre Blanc » réactualisé du District 112 D