

Quatre piliers de l'engagement

Introduction

Je lis et j'entends souvent sur l'importance de composer un conseil d'administration ou d'une conférence équilibré, où nous y trouverions des compétences complémentaires qui assureraient une saine gouvernance de l'organisation. Bien que je sois d'accord avec cela, je pense qu'il y a aussi un autre niveau dont il faut tenir compte dans un conseil d'administration fort et engagé.

J'ai eu la chance d'avoir comme collègue dans le conseil d'administration des GFCS du Canada le père Paul Abbass. Il croyait que les membres de tout conseil d'administration devraient avoir un engagement personnel et émotionnel envers la mission de leur organisation. Pour aider à comprendre ce qu'est ce niveau d'engagement différent, il a proposé les « quatre piliers de l'engagement »: Gardiens de la flamme, disciple ou apprenti, intendance et aspiration.

Sa façon de parler d'engagement est restée avec moi. Je pense souvent à ces piliers, car ils m'aident à réfléchir sur mon niveau d'engagement et comment l'exprimer et surtout comment le nourrir.

Aujourd'hui, je voudrais partager ma compréhension de ces quatre piliers inspirés par la proposition de Paul. Je crois qu'ils peuvent nous guider dans notre réflexion sur notre engagement tant que membre / bénévole d'une conférence ou d'un conseil d'administration.

Premier pilier : Gardiens de la flamme

Il y a plusieurs siècles, avant que les humains ne comprennent comment faire un feu, ils devaient compter sur la nature pour le produire. S'ils avaient la chance de trouver une flamme, ils prenaient tous les moyens pour la maintenir en vie. Ils ont dû apprendre à la nourrir, à l'utiliser correctement et en toute sécurité. Ils ont probablement dû se battre pour ne pas se la faire voler et apprendre à la partager.

Le feu était très important. Il les a maintenus au chaud, donné la lumière. Ils ont appris à cuire leur nourriture, effrayer les animaux sauvages, etc. Il était donc crucial de trouver une flamme et plus encore de la conserver. D'où le besoin de « Gardiens de la flamme ».

Avoir un feu créa d'autres avantages, entre autres réunir le clan. Des décisions importantes pouvaient être prises autour d'un feu. Il attirait des gens d'autres clans, les voyageurs s'approcheraient du feu avec l'espoir d'être acceptés, trouver de la nourriture et de la chaleur. Des nouvelles de toutes les parties du territoire pouvaient échanger. Des alliances pouvaient être formées, des célébrations organisées. Avec le temps, la flamme a créé un sentiment d'appartenance entre les gens à travers des événements, des préoccupations et des histoires partagés.

La responsabilité des Gardiens de la Flamme dans ce contexte était critique: maintenir la Flamme vivante et forte.

La flamme n'attirait pas forcément tout le monde. Certains voyageurs ont vu la flamme, mais ne se sont pas arrêtés. Ils avaient hâte de retourner dans leur propre clan. D'autres avaient probablement peur des gens de ce clan ou du feu lui-même. Certains n'ont probablement même pas vu la flamme. Dans certains cas, le clan n'avait pas d'ouverture pour accueillir des personnes des clans voisins ou des voyageurs soit parce que les membres de ce clan ne voulaient pas être dérangés ou ne voyaient pas la nécessité d'inclure de nouvelles personnes dans leur clan.

Quand on y pense, c'est une analogie merveilleuse et pertinente pour une organisation.

Les membres / bénévoles sont les «gardiens de la flamme» d'aujourd'hui. La mission, la cause de l'organisation qu'ils servent, c'est la flamme et la raison pour laquelle ils choisissent de devenir membre / bénévole de cette organisation. Ils ont été attirés par la mission parce qu'elle leur parle et qu'elle a une résonance émotionnelle pour eux, une vocation et ils ont été accueillis par les membres/ bénévoles de cette organisation.

Les membres / bénévoles ont la responsabilité de maintenir la mission vivante et forte, afin de la maintenir dynamique et significative. Sinon, l'organisation perdra son pouvoir d'attraction et sa capacité à réaliser sa mission et ses objectifs. Ils le font en accueillant les nouveaux arrivants, en partageant des nouvelles, des histoires et des nouvelles façons de faire. Ils créent avec le temps un sentiment d'appartenance à leur communauté où les gens veulent en faire partie.

Il y a danger de laisser mourir le feu lorsque le groupe devient un club social où on ne laisse pas de nouvelles personnes venir nous déranger. Lorsque l'organisation est trop orientée vers les tâches et oublier de se rappeler pourquoi la mission est importante pour guider nos actions. Sans la flamme l'organisation perd sa vitalité, son pouvoir d'attraction.

Questions:

Qu'est-ce qui vous a attiré dans cette flamme / organisation?

Comment êtes-vous un gardien de la flamme? Comment nourrissez-vous votre flamme?

Que faites-vous en tant que conférence pour garder la flamme / mission vivante et forte?

Deuxième pilier : Disciple

Lorsque le Père Paul a parlé du pilier du disciple, j'étais réticente, car ma perception du disciple était celle d'une personne qui a perdu sa volonté et sa propre personnalité. Je me demandais aussi comment être un disciple était lié à l'engagement? En y réfléchissant, j'ai mieux compris la valeur de ce pilier. Être disciple, c'est être humble face à la mission de l'organisation et être guidé par elle. C'est accepter d'agir de manière à rendre l'organisation plus forte, plus pertinente pour répondre de la mission.

Être membre / bénévole d'un conseil d'administration ou d'une conférence, nouveau ou expérimenté, nécessite une attitude de disciple, c'est-à-dire ouvert à l'écoute et apprendre des autres, de l'organisation et de l'environnement dans lequel l'organisation évolue. Être un disciple, c'est rester ouvert à l'environnement changeant et pour demeurer prêt à apprendre et à changer afin que l'organisation reste pertinente pour ses membres, sa clientèle et sa communauté.

Il doit s'agir d'une « expérience pratique » où les membres se rencontrent, parlent, écoutent, interrogent, participent et observent ce qui se passe dans l'organisation et dans la communauté qu'ils servent. Être disciple, c'est accepter d'être mis au défi par les changements qui doivent être faits pour que la mission puisse rester vivante et forte.

Au début, il est difficile d'être un « disciple », car cela signifie admettre que nous ne savons pas tout et que nous devons apprendre beaucoup de choses même si nous avons de l'expérience dans d'autres organisations. Cela exige que je respecte mes collègues et les gens que nous servons. Nous devons être humbles, ce qui pour certains est un apprentissage en soi.

Être un disciple demande à certaines occasions du courage. Lorsque nous partageons des connaissances avec les autres; lorsque nous exprimons nos préoccupations, nos désaccords; lorsque nous devons prendre position si nous voyons des choses qui pourraient nuire à l'organisation et à notre capacité de remplir notre mission. Il y a des moments où nous avons de l'influence sur les autres et sur l'organisation se faire sentir, car elle est construite sur ce que nous avons observé, partagé et appris. Pour être un leader efficace, il faut être un disciple efficace.

Avoir une attitude de disciple ne devrait pas se limiter aux seuls membres, mais devrait être une valeur indispensable pour la conférence. Il est de sa responsabilité de rester connectée, ouverte et pertinente dans notre communauté et les personnes que nous servons. Sans cette attitude, la conférence deviendra après un certain temps obsolète et l'organisation elle-même désynchronisée avec sa mission.

Questions :

- Comment suis-je un disciple?
- En conférence, prenons-nous le temps de partager nos observations, nos apprentissages, nos idées?
- Acceptons-nous d'être mis au défi par les changements que nous devons subir pour rester efficaces et pertinents en tant qu'organisation?
- En tant que disciple, suis-je également un leader lorsque cela est nécessaire?

Troisième pilier – Intendance

Ce pilier est un important rappel que nous sommes de passage dans la SSVP.

Nous pourrions définir l'intendance comme : la gestion prudente et responsable de quelque chose qui est confiée à une personne.

Il existe deux grands principes autour de l'intendance que nous pourrions aussi appeler gérance

Premier principe: Un intendant agit au nom des propriétaires dans le respect de leur vision, leurs valeurs et leur philosophie.

Le deuxième principe: un intendant est un contributeur temporaire, quelle que soit la durée ou l'importance de la contribution.

Sur la base de ces deux principes, lorsque nous acceptons de devenir bénévole / membre ou d'administrateur d'un conseil, nous devenons un intendant. Nous sommes de passage. On nous confie donc temporairement le soin et le bien-être de l'organisation et nous acceptons d'agir au nom de la mission et des personnes que nous servons.

Les mots « confié », « soin » et « bien-être » sont des mots forts et significatifs. Ils nous rappellent que le rôle d'un membre d'une conférence appelle des valeurs morales et éthiques qui vont au-delà de la tâche d'aider les gens et d'assumer des responsabilités juridiques et administratives.

Nous devons nous rappeler que nous devons transmettre ce qui nous a été prêté. Nous ne sommes pas les propriétaires de la conférence, nous en avons toutefois la responsabilité.

En tant qu'intendants, nous devons rester concentrés sur ce dont l'organisation a besoin pour rester pertinente et influente dans la communauté. Chaque membre / bénévole doit se rappeler que les décisions et les actions d'aujourd'hui auront un impact sur l'avenir de l'organisation et que les autres membres, qui nous suivront, travailleront avec ce que nous y avons apporté. Chaque membre devrait remettre au suivant l'organisation dans une meilleure situation que lorsqu'il l'a reçu au moment où il a commencé. Les membres ont la responsabilité de transmettre les outils et les moyens dont les nouveaux membres auront besoin pour poursuivre le travail de l'organisation.

Dans ce contexte, être intendant demande souvent le courage de prendre des décisions difficiles et l'humilité de mettre notre ego et nos propres intérêts de côté, s'ils vont à l'encontre des intérêts de l'organisation. Cela nous oblige à toujours remettre en question nos motivations et nos objectifs.

Comme tout intendant, nous sommes redevables envers nos membres, notre clientèle, nos donateurs et nos partenaires.

Avec le temps et réflexion ce pilier m'a aidé à réaliser qu'en étant de passage dans une organisation, je me dois d'honorer les contributions des personnes avant moi et être consciente que je dois préparer le mieux possible ceux.celles qui vont me suivre.

Questions :

- Comment nous rappeler en tant que membre que nous ne sommes pas propriétaires de la SSVP?
- Comme intendant comment est-ce que ma conférence se prépare à la transmettre aux prochains bénévoles?
- Suis-je prêt à laisser ma place et laisser les nouveaux prendre leur place et s'approprier de l'intendance de la conférence?

Quatrième pilier : Aspiration

Ce pilier parle de ce qu'un membre, une conférence, un conseil d'administration aspire pour une organisation dans son ensemble. Cela va plus loin que des buts logiques, des objectifs mesurables. Il s'agit de développer ensemble une vision pour la conférence et la SSVP qui fait de l'implication personnelle un engagement commun.

Ce pilier nous propose de non seulement d'avoir des aspirations pour notre conférence et la SSVP, mais d'en avoir aussi pour nous-mêmes pour notre propre engagement. Alors que nous nous engageons à la croissance de l'organisation, nous devons nous engager à notre propre croissance au sein de cette organisation.

Il est important pour la croissance de l'organisation de partager notre aspiration à son égard. Prendre le temps de réfléchir et de créer une vision commune avec les autres membres pour qu'elle inspire nos actions, nos discussions, nos décisions en tant que conférence.

La richesse profonde de développer une vision commune avec les membres de la conférence et de la SSVP est le respect et la compassion que nous développons pour les membres, les bénéficiaires que nous servons. L'organisation crée des occasions de grandir, d'être mis au défi, d'apprendre et de devenir nous-mêmes une meilleure personne.

Avoir une vision commune comme organisation lorsqu'elle est basée sur l'entraide, le soutien de l'autre et la compassion peut nous transformer en agent de changements pour nos communautés.

Comme je l'ai mentionné au début, le pilier de l'aspiration va au-delà des tâches, des statistiques, des objectifs administratifs. Ce pilier est le liant émotionnel et même spirituel de l'engagement.

Questions :

- Prenons-nous du temps pour développer ensemble une vision?
- Comment développons-nous le respect et la compassion envers nos collègues de la SSVP et les bénéficiaires?
- Sommes-nous des agents de changements dans nos communautés?