

CONGRÈS MI- ANNÉE 2017/2018



04/12/2017

Compte-rendu des ateliers sur les programmes

Ce document contient les réponses des participants aux ateliers des programmes où 4 questions leur étaient posées afin de mieux comprendre les multiples générations qui composent nos Conseils.

Congrès mi-année 2017/2018

COMPTE-RENDU DES ATELIERS SUR LES PROGRAMMES

PRÉAMBULE

En juillet dernier, au congrès d'orientation, nous avons discuté du renforcement de la capacité d'agir de nos Conseils par la vision, l'autonomie et l'appropriation qui ensemble, forment l'empowerment.

Aujourd'hui, force est de constater que les multiples générations qui composent nos membres et nos bénévoles ont des approches, des façons de penser et de faire très différentes. Le 4 août dernier, en marge du Congrès Suprême à St-Louis, le blogue « *All that catholic Jazz* » titrait ainsi un article sur les Chevaliers de Colomb : « Les baby-boomers sont en train de tuer les Chevaliers de Colomb ».

Je me suis intéressé à ce phénomène, maintes fois remarqué ainsi qu'à celui de la résistance au changement, qui constitue en quelque sorte sa corolaire : qu'est-ce qui définit et qui différencie les générations depuis celle des vétérans jusqu'aux milléniaux ? Quels en sont les principaux décalages et quelles stratégies pouvons-nous adopter ? Quels sont les principaux freins au changement et quelles sont les conditions gagnantes à sa réussite ?

La recherche effectuée et cet exercice ne prétendaient pas répondre complètement à toutes ces questions mais visaient à faire prendre conscience par nos officiers de District et de région, de ces difficultés, à leur donner quelques pistes de solution et à diffuser ces informations auprès de leurs Conseils.

Afin de mobiliser les participants et de diriger les discussions dans le travail en atelier, ceux-ci ont été regroupés en équipe de 8 personnes. Un questionnaire leur a été remis et il leur a été demandé de répondre aux quatre questions posées, chacune touchant les thèmes développés plus haut.

On trouvera dans ces pages un compte-rendu détaillé des réponses qui, sans pour autant être répétitif, relate bien ce que les participants ont exprimé sur ces sujets.

Cet exercice, maintenant réalisé, devrait nous permettre de mieux comprendre comment ces enjeux sont vécus régionalement et localement et partant, de mieux cibler nos interventions auprès de ces régions, Districts et Conseils.

Fraternellement,



Pierre Pelchat
Directeur provincial des programmes

QUESTION #1

Les « baby-boomers » sont-ils en train de tuer les Chevaliers de Colomb ?

Réponses recherchées :

Dans son allocution d'ouverture du congrès d'orientation, le D/É nous invitait à garder l'esprit ouvert puisque nous avons la grande responsabilité d'enseigner, de motiver et d'amener nos Conseils vers la réussite. Nous sommes dans un monde en changement. Le statuquo et les résistances aux changements sont des freins au développement de la vie colombienne

Réponses obtenues :

- Insécurité, résistance aux changements, en général : oui. Manque d'ouverture et peur de l'inconnu.
- Sans la présence des baby-boomers, il n'y n'a plus de Chevaliers de Colomb. La « banque » des boomers est encore énorme.
- 50% : les baby-boomers deviennent des guides (mentors) et les plus jeunes les laissent aller.
- Oui, pourquoi ? Occupation des postes et ne veulent pas passer le flambeau. Pas d'accord. Ils ne veulent pas laisser leur place aux jeunes par peur des changements. Nous avons besoin des deux. Mélanger les boomers et les jeunes mais avec beaucoup de doigté. Impliquer nos jeunes, faire preuve d'ouverture d'esprit et prêt aux changements.
- Oui. Difficile de déléguer des pouvoirs à la nouvelle génération qui n'a pas la même vision de la chevalerie que nous. Un bon exécutif de Conseil devrait être composé d'hommes d'expérience et de jeunes dynamiques. Les officiers demeurent en poste trop longtemps et ça fait peur aux remplaçants.
- Oui et non. Il faut partager l'expérience et donner des outils aux plus jeunes afin de les aider à développer leurs compétences.
- Oui et non. Les Grands Chevaliers, près leur départ, veulent toujours contrôler les nouveaux officiers, donc difficultés à faire de la place aux nouveaux officiers. Il y a un problème de communication entre les générations.
- Non. Regardez autour de vous !
- Oui. Les Chevaliers doivent s'adapter et faire preuve de souplesse. Les baby-boomers doivent apprendre à laisser de la place. Les milléniaux devraient aider pour la technologie.
- Non. Sensibiliser les jeunes à militer avec les plus âgés. Plus la moyenne d'âge est élevée, plus c'est difficile, donc on doit placer des jeunes à des postes comme sentinelles et faire un pont entre les générations pour assurer le futur de nos Conseils.
- Non. La structure en est une partie de la cause. Plus une question de vision de la chevalerie, de la religion a aussi fait des dégâts. Les préjugés : les jeunes (générations X et Y) dérangent les Conseils. Travailler « sur le tas ». Aujourd'hui, nous sommes mieux outillés pour empêcher ce déclin et nous nous attaquons aux solutions au lieu de nous concentrer sur les problèmes.
- Non et oui. Ils sont les plus actifs dans les Conseils mais n'ont pas fait entrer la génération X.
- 6 sur 10. Pourquoi ? Bornés sur les changements, veux pas laisser la place, manque de motivation, problèmes reliés à la technologie, Conseils réfractaires, cliques. Partage d'expériences. Il devrait y avoir 2 personnes par poste (nomination d'adjoints).

- La question devrait être modifiée en remplaçant le verbe tuer par nuire. Non : expérience acquise mais adaptation nécessaire au quotidien. Le besoin de s'adapter au contexte actuel. Les jeunes perçoivent, observent plus, sont plus éveillés et analysent plus. Oui : ils nuisent lors ces cérémonies d'accueil (vieilles vs nouvelles). Cela n'a jamais marché de même et c'est pas de même que ça marche. Les boomers « bloquent » les activités de l'État, même par vote de Conseil, ils « bloquent » les activités.

QUESTION #2

Quels décalages intergénérationnels principaux constatez-vous dans vos Conseils/Districts/Régions ?

Réponses recherchées :

La technologie, la valeur du travail, la relation à l'autorité, la notion du temps, l'accès à l'information

Réponses obtenues :

- Expériences non partagées entre les générations. Technologie façonne le rythme de vie effréné. La priorité dans l'équilibre et la vie familiale, sociale. L'argent et le temps sont les causes du décalage.
- Les boomers sont dans une zone de confort. Manque d'ouverture envers les jeunes.
- Technologie/Bellerose – Roster version papier. Lecture des documents : doit être lus. Changements très rapides. Changement de la manière de travailler : trouver des personnes pour l'informatique afin d'aider chaque Conseil. Accepter les nouvelles technologies et l'aide des jeunes. Accepter de leur payer certaines dépenses, telles papeterie, etc.
- Utilisation des téléphones intelligents par la nouvelle génération. Facilité des jeunes à accéder à l'information disponible et à la diffuser via les réseaux sociaux. Notre génération a de la difficulté à s'adapter à la nouvelle technologie mais elle est plus patiente que la nouvelle génération. Les jeunes familles sont moins disponibles.
- Le changement dans le système d'éducation (plus de laïcité). Les valeurs sont les mêmes mais le développement ou la source est différente. Importance de la famille. Technologie.
- Difficultés de dialogue entre les jeunes et les plus âgés. Pour les regrouper le plus possible, il faut faire des concessions entre les groupes. Les assemblées sont trop ennuyeuses pour les jeunes qui sont plus interactifs (grâce à la technologie). Apprendre à connaître les demandes des jeunes.
- Manque de disponibilité des jeunes à cause de leur situation familiale.
- Baisse des membres causée par les causes suivantes : pas les mêmes intérêts; structures et assemblées conservatrices, les jeunes s'impliquent moins que les boomers envers l'église car ils n'ont pas appris ça à l'école ni dans leur famille. Perte des traditions et raison pour laquelle les jeunes se tournent davantage vers la planète.
- Avoir une ouverture d'esprit envers nos jeunes. Notion des postes : quoi faire avec l'instruction des jeunes versus les plus âgés ? Les jeunes manquent de temps mais aussi les plus âgés qui sont fort occupés.
- Aucun. Prêts à recevoir les jeunes. On n'a pas tous la même façon de les voir. Les laisser agir mais intervenir en privé pour les soutenir. Interventions négatives de certains « dinosaures ». Changements nécessaires dans la tenue des réunions, au début, à la fin, dans les échanges sociaux, les plus anciens ne cèdent pas leur place mais devraient leur donner leur place. Présence des épouses.
- Il manque les « X ».

- Manque de disponibilité par les jeunes (familles, manque de temps). Refusent les responsabilités, pas de motivation. Problèmes technologiques : cours d'informatique dans nos Conseils.
- Les traditions n'ont plus les mêmes valeurs. Le respect et l'application du protocole. Le port des robes lors de cérémonies et des réunions. La participation inexistante aux aspects paroissiaux résulte en un moins grand désir de participation dans le Conseil avec les besoins paroissiaux et les programmes de l'État. Ils veulent en faire le moins possible et les vieux se demandent pourquoi venir au Conseil. Mais un jeune qui dirige et contrôle son temps et les sujets discutés les intéressent.

QUESTION #3

Parmi les stratégies proposées dans la présentation lesquelles vous apparaissent les plus à même de rejoindre les membres et les bénévoles de vos Conseils, Districts et Régions ?

Réponses recherchées :

Rétroactions régulières, démonstration de la capacité d'agir en fonction des suggestions reçues, se concentrer plus sur les résultats que sur les processus, établir des expériences pratiques de mentorat.

Réponses obtenues :

- On exclut trop la différence par la catégorisation et l'administration : trop tourné vers la structure et les anciennes façons de faire. Reconnaître la valeur humaine et travailler sur l'inclusion et l'unité des nouveaux (et futurs) membres.
- Aider les jeunes à travailler au sein des Conseils et surtout ne pas avoir peur d'apprendre des jeunes : ils ont des connaissances eux aussi (informatique). Remercier les bénévoles.
- Se mettre à jour (technologie).
- Rétroactions : est-ce que ça a bien été, sinon qu'est-ce qu'on change? Remercier les bénévoles et les membres pour leur travail en n'oubliant pas les épouses. Ne pas avoir peur des changements. Mentorat : ne pas se gêner pour aller chercher de l'aide. Bénévoles : surveiller les signes de découragement où ils peuvent démissionner. Encadrement et avoir un suivi pour une relève. Remercier et féliciter tout le monde qui met la main à la pâte.
- La reconnaissance de nos membres. Le résultat est plus important que la méthode de réalisation. Écouter et mettre en pratique les suggestions des membres.
- Expériences pratiques de mentorat : expérience et jeunesse. Reconnaître les situations où les bénévoles ont besoin de soutien. Remercier souvent et souligner les bons coups.
- Trouver un moyen d'intéresser toutes les catégories de personnes qui sont membres dans nos Conseils, pour les garder avec nous. Soutenir nos bénévoles avec des paroles d'encouragement et de reconnaissance.
- Apprendre à reconnaître les situations où les bénévoles ont besoin de plus de soutien. Les remercier souvent et souligner leurs bons coups.
- Bon animateur et motivateur. Donner des commandes et faire part des résultats souhaités, mais pas nécessairement le processus tout en s'assurant de vérifier (rétroaction). Perte d'expertise avec les Écuyers. Donner de la corde...
- Mentorat. Ne pas avoir peur de demander aux jeunes c'est quoi. Démontrer la capacité d'agir en fonction des suggestions reçues. Apprendre à reconnaître les situations où les bénévoles ont besoin de plus de soutien.
- Mentorat. Reconnaissance. Savoir écouter avant de parler. Demandons à nos épouses de s'impliquer avec nous dans nos activités et nos communications sociales (Facebook).
- Les remercier souvent et souligner leurs bons coups. Valoriser la présence de la conjointe et de la famille. Démontrer sa capacité d'agir en fonction des suggestions reçues.

- Activités pour la jeunesse : plus de soutien et d'implication (exemple : cadets). Plus de support aux activités familiales (exemples : guignolées, plus de cadeaux lors des activités). Reconnaissance aux familles, célébrons les naissances, garderie lors d'activités au Conseil.
- Débuter par remercier et parler de leurs bons coups : une tape dans le dos et des certificats. La reconnaissance des talents (naturels ou acquis) et remercier. Il serait bon de remettre le formulaire E-99 (vieille version) qui contenait tout le pedigree du candidat. Reconnaître les qualités et opportunités que les membres peuvent apporter.

QUESTION #4

Quel changement principal voudriez-vous implanter cette année dans vos Conseils, Districts et Régions et que comptez-vous faire pour réussir ce changement et quand ?

Réponses recherchées :

Changement principal : renforcement de la capacité d'agir de nos Conseils (vision – autonomie – appropriation). Assumer un leadership, travailler sur les « nœuds », diffuser les bons coups et les bonnes pratiques

Réponses obtenues :

- Quoi : valoriser les rôles et la description des tâches; développer le sentiment d'appartenance. Comment : par la formation, les C.A.F.C., mais surtout les officiers de tout type, donner le flambeau. Quand : en janvier, faire une tournée pour les élections des postes non-comblés et préparer les postes.
- Formation auprès des Grands Chevaliers et des membres. Ouverture d'esprit.
- Lac à l'Épaule au niveau des Conseils et des Districts.
- Sortir une promo pour les jeunes. Mentorat et dédoublement de postes. Implication des jeunes et des gens d'âge moyen. Aide pour chaque poste administratif (doubler les personnes pour les habituer).
- Changer le contenu des assemblées générales. Valoriser les officiers dans leurs fonctions par la formation.
- Séances d'information pour les candidats – immédiatement et en faisant la formation.
- Trouver un point commun entre les 3 générations pour améliorer le recrutement des jeunes pour grossir les rangs des Conseils car le tout commence avec les jeunes et ça doit être fait le plus vite possible dans tous les Conseils.
- Éduquez ! Formation et encourager les compétences des membres. Information à nos membres par le site Internet et le journal du Conseil.
- Intéresser les membres et les consulter sur le programme de l'année et surtout sur le contenu et la structure de nos assemblées. Par exemple : réunir les moins de 60 ans et faire une table ronde. Présenter à un groupe de mentors et donner un plan d'action qui sera présenté à l'assemblée. Si nos jeunes sont heureux, d'autres se joindront et le Conseil sera plus dynamique en incluant tous les âges. Quand : janvier 2018.
- Faire des rencontres intéressantes; éviter le « bla-bla »; courte durée. Tenir compte des particularités des milieux urbains et ruraux. Faut faire des changements à des postes. Est-ce que le message est compris par les Grands Chevaliers ?
- Réseaux sociaux, activités sportives. S'associer au lieu de compétitionner. Faire des groupes sociaux. Trouver quelqu'un pour réclamer notre part de félicitations et leur faire comprendre l'importance de ce moment pour eux, leur DD, leur DR et impliquer les conjointes.
- Inciter les jeunes à être délégués aux différents congrès et tables de concertation régionales.

- Activités familiales : pêche, chasse, randonnée (activités spécifiques dans chaque Conseil. Améliorer la reconnaissance : chevaliers du mois, familles du mois. Centre évangélique de notre mouvement. Visibilité dans la communauté. Savoir dire merci. **Urgent** : trop de résistance causant une grande perte d'intérêt. Changer le contenu de nos assemblées générales.
- Changer les congrès et les rendre plus centrés et se concentrer sur les participants (DD et DR). On aimerait que l'État nous écoute et prenne le temps de vraiment nous aider à améliorer le fonctionnement des Conseils/Districts/Régions. Un congrès coûte 1,5 million \$: c'est gaspiller de l'argent que l'on pourrait mieux utiliser, Pourquoi 3 congrès (juillet, décembre, avril) par année, on y répète la même chose. La définition de la stupidité c'est de faire toujours la même chose et espérer un résultat différent.