



# La Voix du Suroît

Numéro 4

Juin 2003

## C'est l'été et nous avons du travail!

Voici qu'une autre saison de notre club Toastmasters tire à sa fin. C'est un bon moment pour revenir sur cette dernière année et de commenter sur les meilleurs moments et les moins bons moments de la dernière année.

Parmi les éléments à retenir:

- Nous avons couronné cinq nouveaux TMC (Toastmasters compétents) soient: Martin Nadeau, Sébastien Beaudoin, Alain Richard, Lucien Filion et Laurent Duperval.
- Nous avons trois nouveaux membres actifs: François Pelletier, Yann Boudreau et Leesa Hodgson.
- Nous avons tenu notre 200e réunion.
- Nous avons eu le titre de champion d'improvisations du district et une troisième position dans le concours de discours international anglais au niveau du district.
- Nous avons lancé notre bulletin de club.

Et bien d'autres que j'ai dû oublier. Dans l'ensemble, nous avons beaucoup d'accomplissements dont nous devrions être fiers! Ceci dit, nous avons encore beaucoup d'endroits où nous pouvons nous améliorer. L'amélioration principale que nous devons amener est, bien sûr, au niveau du recrutement et de la rétention de nos membres.

Au cours de la dernière années, nous avons eu

au moins quatre membres qui se sont inscrits mais qui n'ont pas renouvelé leur inscription ou n'ont pas participé du tout aux réunions. Quelque part, c'est signe que nous n'avons pas réussi à leur transmettre assez bien les bénéfices et avantages de faire partie d'un club Toastmasters.

L'autre aspect décevant de la dernière année est que nous avons moins de membres que nous n'en avions l'année dernière à pareille époque. Nos membres on cessé de participer pour plusieurs raisons. En soi, ce n'est pas un problème: il est normal que les gens décident de passer à autre chose au cours de leur vie. Malheureusement, nous n'avons pas inscrit d'autres membres pour prendre leur relève. C'est ce qui nous a fait le plus mal.

Au début du printemps, j'ai présenté la promesse du Toastmaster et une des promesses était d'amener des invités aux réunions pour qu'ils puissent voir les bénéfices d'une adhésion à un club Toastmasters. Nous avons même organisé un concours pour encourager les membres à amener des invités. En fin de compte, il n'y a qu'une personne, Nicole Savoie, qui a réussi à amener des invités régulièrement. C'est trop peu pour la survie du club.

La semaine dernière, vous avez élu un nouvel exécutif et la première tâche que l'exécutif s'est donnée et de trouver des moyens d'augmenter le niveau de recrutement et de rétention dans le club.

Pour le recrutement, nous avons au moins de sessions de travail prévues au cours de l'été pour en discuter. Pendant ces sessions, nous allons tenter de monter un programme de recrutement pour l'année 2003-2004. Bien que ce soit le comité exécutif qui organise la



Rédacteur en chef: Laurent Duperval [lduperval@videotron.ca](mailto:lduperval@videotron.ca)  
Contributions: François Pelletier (FP), Nicole Savoie (NS),  
Laurent Duperval (LD)

réunion, les participants ne se limitent pas à ces seules personnes. Tout membre du club a le droit de participer et de donner son opinion. Au cours de l'été, nous vous ferons parvenir les dates des réunions de l'exécutif, en vous encourageant à y assister.

Le deuxième aspect sur lequel l'exécutif veut se pencher est celui de la rétention. Nous voulons éviter une situation où un nouveau membre s'inscrit et qu'il quitte peu de temps après, jugeant qu'il n'y trouve pas son compte dans notre club.

Une des premières actions que nous voulons poser en ce sens est de nous assurer que tous les membres du club remplissent leur feuille d'avancement. C'est une grille qui se trouve à la fin du manuel de Communication et Leadership. Vous y trouvez la liste de tous les manuels avancés et les étapes à accomplir pour devenir TMC, TMA, LC, LA et finalement TMD.

Nous allons demander à tout le monde de penser à leurs objec-

tifs au sein du club et nous allons aider tous les membres à atteindre leurs objectifs.

Votre adhésion chez Toastmasters vous sera beaucoup plus utile et agréable, si vous vous fixez un but et que vous travaillez à l'atteindre.

Une autre aspect de notre club que nous voulons développer est l'aspect de mentorat. Le mentorat, qu'est-ce que c'est? Disons que c'est une forme de *coaching*. Normalement, tout



nouveau membre chez Toastmasters devrait avoir un mentor. Le rôle du mentor est de guider les nouveaux membres, de les

aider dans leur développement initial. En particulier, vous devriez toujours savoir à qui vous adresser lorsque vous avez des questions sur Toastmasters International, sur le club et son fonctionnement ou si vous avez besoin d'aide pour faire vos discours. C'est le rôle du mentor. Éventuellement, nous voulons que tous les membres du club se sentent à l'aise dans un rôle de mentorat.

Nous avons donc un grand défi qui se présente à nous pour l'année prochaine. Nous avons un excellent club, des membres dynamiques, érudits et intéressants. Nous avons beaucoup à apprendre et à partager avec les autres membres de notre communauté.

Cet été, je vous invite donc à faire un effort particulier pour participer aux réunions du comité exécutif, pour parler de Toastmasters et de ses bénéfices à vos parents, amis et confrères de travail. Donnez-leur le goût de venir participer à nos réunions, ne serait-ce que pour voir pourquoi vous avez tant d'enthousiasme en vous lorsque vous en parlez.

Il nous reste trois réunions au cours du mois de juin pour les faire saliver à l'idée de revenir se joindre à nous à l'automne. Commencez d'ores et déjà à mousser l'envie et la curiosité chez eux.

Je vous laisse donc sur ces paroles et je vous souhaite un bel été. Nous nous revoyons en août pour une autre superbe année!

*Laurent Duperval, CTM*

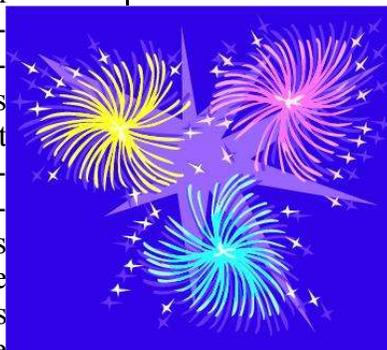
## Simplicité et Travail

Comment vous sentez-vous quand vous revenez à la maison après le travail? Êtes-vous plein d'entrain et content de votre journée ou vidés et prêt à vous affaler dans votre fauteuil pour regarder la télé? Avez-vous le sentiment de vous réaliser

par votre travail, ou plutôt de perdre votre vie à la gagner?

Plusieurs d'entre nous avons appris à nous identifier

à notre travail. Quelqu'un



### À propos de nous

Le club *La Voix du Suroît* est un club Toastmasters dont le but premier est d'améliorer les individus par le biais de la communication orale.

Nous sommes un club bilingue, où vous êtes encouragé à parler en anglais et en français.

Le club *la Voix du Suroît* tient ses réunions les trois premiers mardis de chaque mois à 19 h. Les réunions ont lieu à la Cité des Jeunes, boul St-Charles à Vaudreuil/Dorion.

qui veut apprendre à nous connaître nous poseras assurément la question: "Que faites-vous dans la vie?", à laquelle nous répondrons "Je suis ... (notre métier)". Mais ne sommes-nous pas beaucoup plus que notre travail? Il est fascinant de constater que malgré que nous nous identifions à notre travail, ce dernier ne correspond pas entièrement à ce que nous sommes ou à ce que nous voulons être. Nous nous sentons souvent stressés, privés de temps pour nous-même, notre famille et les projets qui nous tiennent vraiment à coeur.

## La Société des Loisirs

Les développements de la technologie étaient censés nous permettre de travailler moins et de vivre plus. Qu'en est-il de cette société de loisirs qu'on nous avait promise?

Au lieu de profiter du gain de productivité des entreprises, nous nous retrouvons avec des semaines de travail plus longues, des journées plus chargées et un niveau de stress sans précédent. L'explosion de la consommation a propulsé la demande pour des biens et services de toutes sortes à des niveaux inégalés. Les entreprises produisent de plus en plus, avec de moins en moins de personnel. La mondialisation de l'économie vient compliquer encore plus le portrait du monde du travail.

Nombreux sont ceux qui en ont assez, qui sont fatigués d'accomplir des tâches démotivantes, dans des milieux où

ils sentent qu'ils ont peu d'importance. Nombreux aussi, sont ceux qui veulent reprendre en main le contrôle de leur temps, préserver leur santé mentale et physique, et être plus présent auprès de leur famille. Nous recherchons tous un travail qui nous satisfasse vraiment, qui soit en phase avec nos valeurs, nos intérêts, nos rêves. Un travail qui nous permette de nous exprimer, de créer, de communiquer, de nous sentir utile et d'accomplir quelque chose.

De nombreuses occasions de travailler répondent à ces critères. Certaines sont bénévoles ou ne paient pas assez. Très souvent, le salaire est une motivation suffisante pour choisir un travail que l'on aime pas. La réalité est telle qu'il nous faut gagner de l'argent pour nous procurer des biens et services qui répondent à nos besoins.

## Que Faire, Alors?

Un nombre croissant d'individus commence à voir un lien entre la somme des besoins à combler, le genre et la durée du travail que l'on doit faire. Pour combler peu de besoins, il faut travailler moins longtemps, et un petit salaire suffit. Ceci permet donc une grande liberté, la liberté de travailler où l'on veut, quand on veut. Cela permet aussi, et ce sans chan-

ger d'emploi, de réduire la durée de la semaine de travail au niveau qui nous convient. Plusieurs autres alternatives au travail traditionnel tel que le télé-travail, les horaires variables et le travail partagé permettent déjà de rétablir l'harmonie travail/famille.

Le marché du travail est encore rébarbatif à ces alternatives et il sera nécessaire que s'opère à long terme un changement de mentalité qui les facilitera. Ce changement s'opérera grâce à des travailleurs audacieux, qui oseront redéfinir les conditions d'un monde du travail réellement enrichissant, qui réponde au vrais besoins de notre société.



Pour plus d'informations sur la simplicité et le travail, voyez le site du Réseau québécois de la simplicité volontaire: <http://www.simplicitévolontaire.org>.

*François Pelletier*

## S'auto-motiver par nos priorités

Le présent article vise à vous donner un bref aperçu de l'utilité des priorités pour être efficace, donc satisfait de vous-même, et accéder au leadership. Je vous expliquerai le bien-fondé de la formulation des priorités, de leur sens et ensuite, selon John C. Maxwell, comment on planifie nos priorités avec l'aide du principe de Pareto (le 20-80) et les trois R du succès.

Suite à ma recherche et approfondissement du livre «Les 21 lois irréfutables du leadership»<sup>1</sup>, de Monsieur Maxwell, il y a une section qui traite des priorités. «Les leaders n'atteignent jamais le stade où ils n'ont plus besoin d'établir des priorités. C'est quelque chose que les bons leaders font constamment, qu'ils soient à la tête d'un petit groupe, pasteurs d'une église, dirigeants d'une petite entreprise ou patrons d'une corporation d'un milliard de dollars de chiffre d'affaires.»<sup>2</sup>

### Établir vos priorités

Règle générale, celui qui établit un ordre de priorité dans ses actions et qui procède en conséquence, est beaucoup plus efficace tant dans sa vie personnelle que professionnelle que celui ou celle qui passe son temps à éteindre des feux (Stephen Covey). Il y a deux questions essentielles à se poser, selon Hyrum Smith : « 1. Dans la vie, quelles sont vos plus grandes priorités? 2. Parmi ces priorités, lesquelles sont les plus importantes pour vous? »<sup>3</sup> Toujours selon Monsieur Smith, la réponse à la première question vous amènera à identifier vos valeurs de référence et la réponse à la seconde, vous «suggère une sorte de classement, parce que certaines



priorités et certains événements sont manifestement plus importants que d'autres.»<sup>4</sup> Donc, à vous de prendre quelques instants pour dresser une liste de vos priorités. **Vous reviendrez sur l'ordre d'importance à la fin de la lecture de cet article,** car les quelques informations qui suivront vous aideront à mieux fixer l'ordre d'importance. Le même processus peut s'appliquer à votre quotidien, travail ou loisir. Prenez une autre feuille si vous avez un grand nombre de priorités. Ne prenez pas plus que cinq minutes pour faire cet exercice, car vous connaissez sans doute déjà vos priorités. Il ne reste qu'à établir leur ordre d'importance.

### Efficacité = satisfaction

Si vous êtes d'accord avec le titre précédent, vous pourrez attribuer tout le sens nécessaire au mot efficacité. Si vous êtes efficace à combler vos besoins, réussir vos projets et atteindre vos objectifs, vous serez sans doute plus satisfait et plus heureux que l'individu qui n'y arrive pas, ou qui met deux fois plus de temps pour y arriver. **Attention!** Il faut reconnaître que nous ne réussissons pas toujours tout ce que nous entreprenons, que nos projets n'arrivent pas toujours à terme et que nous ne comblons pas toujours nos be-

soins personnels. L'être humain possède une merveilleuse capacité d'adaptation et il s'avère parfois nécessaire de poursuivre un chemin différent de celui qu'on s'était tracé à l'origine. Cependant, il est essentiel pour notre estime de soi, d'arriver à des résultats (pyramide de Abraham Maslow, psychologue renommé du 20<sup>e</sup> siècle).



Monsieur Maxwell ne cesse de nous répéter dans son livre que pour accroître son efficacité, il faut développer nos aptitudes au leadership. Il va sans dire que chaque individu a des aspirations différentes face à son efficacité et au leadership. Certaines gens sont fort aises d'assumer peu de responsabilités et de tout simplement bien s'acquitter des tâches qui leur sont confiées, ce qui est très bien. Et il y en a d'autres qui démontrent plus d'ambition, qui sont propulsées vers la créativité et l'expansion, de par leur nature intrinsèque. Il reste un dernier groupe d'individus qui choisissent de ne pas contribuer à la société, se sentant dépassés par les événements ou désintéressés...

### La loi de Pareto et les trois R pour maximiser votre leadership par l'organisation de vos priorités

Monsieur Maxwell estime que l'ordre de nos priorités devrait être influencé par les deux voies suivantes : la première, c'est le principe de Pareto et la seconde, la règle des trois R : 1<sup>er</sup> R : ce qui est requis, 2<sup>e</sup> R : qu'est-ce

1 Maxwell, J.C. (2002), Les 21 lois irréfutables du leadership, pa. 175

2 Op. Cit. 1, pa. 175

3 Smith, H. W. (1994), pa. 43

4 Op. Cit. 3, pa. 44

qui nous donne le meilleur résultat et 3<sup>e</sup> R : qu'est-ce qui nous donne la meilleure récompense (satisfaction).

### **1. Le principe de Pareto**

«...si vous fixez votre attention sur vos activités parmi les 20 pour cent les plus importantes, vos efforts produiront un retour de 80 pour cent. Par exemple, si vous avez dix employés vous devez consacrer 80 pour cent de votre temps et votre attention aux deux meilleurs. Si vous avez cent clients, les vingt clients les plus importants vous assureront 80 pour cent de votre chiffre d'affaires. Si votre liste de choses à faire comprend dix éléments, (si vous vous occupez des) deux plus importants (cela vous permettra) d'économiser 80 pour cent de votre temps.»

### **Les trois «R» : requérir, résulter et récompenser**

1. Ce qui est requis(requérir). Priorisez ce qui est requis de vous en premier.
2. Ce qui donne le meilleur résultat(résulter). Travaillez dans ce que vous excellez et déléguez le reste.
3. Ce qui offre la meilleure récompense (récompenser). Prenez les tâche qui stimulent votre passion.

### **«Agir n'est pas nécessairement accomplir»<sup>5</sup>**

En conclusion, il faut retenir que l'action doit être organisée et établie par des échelons de

<sup>5</sup> Op.cit. 1, pa.178

priorités. Comment établir nos priorités? En fonction de nos



objectifs et buts à atteindre, de nos compétences (forces), de la distribution des tâches (le principe de Pareto et les 3 R) il faut déléguer ou éliminer le reste. De plus, il faut réévaluer régulièrement nos priorités et notre plan de réussite pour comparer les résultats et savoir si les besoins ont changé. Références :

1. Covey, S. R., (1996) Les sept habitudes de ceux qui réalisent tout ce qu'ils entreprennent, Éditions générales FIRST, Paris.
2. Maxwell, J. C. (2002) Les 21 lois irréfutables du leadership, Éditions GIED, St-Hubert (Québec, Canada)
3. Smith, H. W. (1996) Mes valeurs, mon temps, ma vie! Gérer son temps et sa vie selon les 10 lois naturelles de Franklin, Éditions Un monde différent ltée, St-Hubert (Québec, Canada)

*Nicole Savoie ATM-B*

## **Calendrier**

**3 juin:** Réunion 213

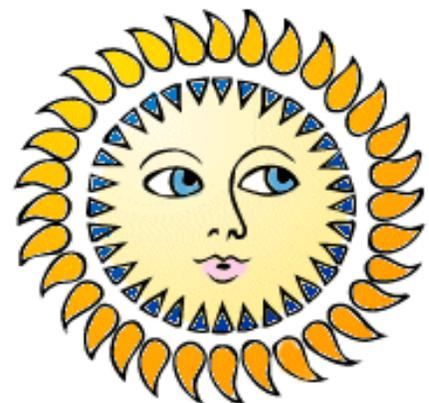
**10 juin:** Réunion

214

**17 juin:** Réunion 215. Fin des activités pour l'été

**26 août:** Réunion 216. Reprises des activités pour l'automne. Notez qu'au cours de l'été, nous allons organiser un événement spécial pour commencer la nouvelle saison.

**Septembre:** Les concours sont de retour. Prévoyez vous inscrire aux concours d'improvisation et de discours humoristiques. Vous pouvez également prévoir présenter un atelier à la conférence d'automne, qui se tiendra à St-Eustache cette année.



**Bon été!**