

INTERVIEW

Samuel F. Owori

CONTINUITÉ

1. Quelle est, selon vous, l'importance de la continuité dans la gestion et les orientations du Rotary ?

La continuité a une importante critique parce que les valeurs, la vision et la mission du Rotary resteront pertinentes pour les générations à venir.

En l'absence de continuité, ces valeurs, qui nous sont si chères et qui ont montré leur pertinence dans le temps, se délitent au grand dam des membres qui risquent de nous quitter.

Certains dirigeants à fort caractère, et surtout préoccupés par leur mandat, ont, par le passé, engendré cette forme de déconnexion, avec des conséquences néfastes pour le Rotary.

La continuité est capitale, car elle exige de préparer sa succession et de travailler en coopération avec les futurs dirigeants sur une vision commune, une réflexion stratégique et des évaluations, trois éléments constitutifs d'une bonne gouvernance. Les dirigeants, les conseils d'administration et les Conseils de législation exerçant cette pratique de façon régulière, nous assistons à la revalidation de nos orientations, de nos politiques et de nos valeurs avec, pour résultat, un fonctionnement continu sans heurt.

La continuité réduit les chocs et les dérèglements, et je félicite les récents présidents du Rotary qui ont fait leur le principe de collaboration dans l'optique d'assurer une continuité. Dans le temps, cette pratique doit devenir une véritable culture pour le bien du Rotary.

2. Quelle sera votre démarche pour que cette continuité se perpétue ?

Ma philosophie est de célébrer la continuité aux niveaux supérieurs et de la promouvoir aux niveaux inférieurs.

N'étant pas omniscient, je dois écouter les autres avec humilité car j'ai besoin du soutien des membres et d'idées nouvelles.

Je reconnais également que le fonctionnement des organisations repose sur les équipes et la collaboration. Celles-ci doivent donc être cultivées pour que les dirigeants actuels, élus et nommés puissent œuvrer dans la direction fixée, direction qui sera surveillée, évaluée, prolongée ou ajustée chaque année.

La culture du Rotary est basée sur le principe de trois dirigeants à tout moment, mais je souhaite institutionnaliser, chez les dirigeants successifs, ce principe de collaboration pour des éléments importants. Je propose donc d'évaluer la robustesse de notre procédure de succession, garantie de mise en œuvre de plans approuvés et de la continuité.

En outre, je souhaite que l'ensemble du personnel adhère à ce principe de continuité. À cet effet, je soulignerai l'importance de la confiance et de l'engagement auprès du personnel, mais aussi des autres parties prenantes, par une communication transparente et une responsabilité totale.

RELATIONS ET COLLABORATION

3. Comment entendez-vous les relations entre le conseil d'administration du Rotary, le conseil d'administration de la Fondation, le secrétaire général et le personnel ?

Les liens qui unissent le Rotary International et la Fondation sont de type « propriétaire » et « filiale », mais des tensions sont parfois apparues en raison de personnalités et de points de vue divergents.

Je souhaite que la formulation et l'annonce des nouvelles politiques et actions par les deux conseils d'administration fassent l'objet d'une collaboration étroite.

L'expérience récente, qui a vu les conseils d'administration et certaines commissions similaires travailler conjointement sur des points d'intérêt communs sans pour autant se défaire de leur identité propre, doit, à mon sens, être renouvelée.

Le lien entre les deux conseils d'administration et le secrétaire général pourrait être renforcé par une redéfinition des rôles afin de réduire les conflits entre le Président/les bénévoles et le secrétaire général, qui est le « PDG » de l'organisation.

Malheureusement, une étude menée il y a cinq ans a montré que les bénévoles pouvaient avoir un comportement excessif vis-à-vis du personnel, ce qui est inacceptable. Respect mutuel et travail d'équipe doivent guider nos principes de gestionnaires ainsi que nos liens avec les membres du personnel, à qui nous devons rappeler qu'ils sont le plus grand atout du Rotary.

LEADERSHIP

4. Quelles sont les trois premières caractéristiques d'un dirigeant efficace et qu'est-ce qui vous permet d'être qualifié pour prendre les rênes du Rotary ?

Les caractéristiques d'un leader sont comme une boîte à outils où chaque outil doit jouer son rôle, même si certains sont plus importants que d'autres.

1. Un dirigeant efficace est un chef d'orchestre qui dirige avec humilité, c'est-à-dire sans décréter, mais en encourageant l'acceptabilité et l'esprit d'équipe, et ceci pour une raison simple : les bénévoles ont le choix de suivre ou de se détourner. Cette caractéristique implique l'écoute, la participation, la motivation et la proximité avec le groupe pour faire régner la confiance et gagner le respect, même lorsque ce dirigeant apprend des équipes qu'il dirige.
2. La deuxième caractéristique est d'avoir une vision, un but et les moyens de l'accomplir : un plan stratégique, des objectifs, des feuilles de route ponctuées d'étapes clés, avec la capacité de contrôler, d'évaluer et d'ajuster si besoin.
3. La troisième caractéristique est la confiance, qui s'acquiert en étant exemplaire, transparent, responsable et équitable, et en supprimant les spéculations et les rumeurs.

5. S'il y avait une chose que vous changeriez au Rotary, qu'elle serait-elle ?

Mon cheval de bataille est l'effectif et l'expansion. Et malheureusement, il est regrettable que le Rotary, avec ses valeurs estimables et ses 111 ans d'histoire, ne compte que 1,3 million de

membres dans un monde de 7 milliards d'habitants. De plus, les femmes ne représentent que 25 % des membres et la moyenne d'âge est de 70 ans.

Il reste trop d'endroits où l'on a besoin du Rotary et où de nombreux membres potentiels n'ont pas été invités à nous rejoindre. Les Rotariens qui entrent et ferment la porte derrière eux constituent le vrai problème.

Par conséquent, je souhaite revoir nos méthodes de recrutement et l'ouvrir aux demandes d'adhésion plutôt qu'aux invitations, mais en instaurant un véritable système de sélection des candidats.

J'étudierai également la possibilité d'admettre les conjoints, les Rotaractiens et les membres des UDC qui mettent en œuvre nos programmes, si besoin dans une autre catégorie.

Je souhaiterais également obliger tous les clubs de plus de cinq ans à créer un nouveau club pour doubler instantanément leur nombre, les effectifs et notre impact dans le monde.