

ANALYSER LA REPRÉSENTATIVITÉ DE LA COLLECTIVITÉ AU SEIN DU CLUB : ÉVALUATION DE LA DIVERSITÉ



Le Rotary s'engage en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI). La diversité au sein d'un club se mesure par sa représentation des origines, âges et professions présents dans la localité, et par son équilibre entre les genres. Cette évaluation vous aidera à identifier les personnes, compétences et expériences qui sont sous-représentées dans le club et à élaborer un plan pour y remédier. Il est important d'apporter le même soutien à chaque membre pour que l'ensemble de l'effectif vive le même type d'expérience. Voilà ce que nous entendons par « équité ». Notre volonté est donc de créer une culture d'inclusion dans laquelle les différences de chacun sont respectées et valorisées.

LES AVANTAGES

Évaluez la diversité et agissez en fonction des résultats pour :

- sensibiliser vos membres à la diversité dans votre commune
- rallier le soutien des membres pour diversifier le club
- apporter quelques ajustements pour que le club représente mieux la localité où il est implanté.

S'ORGANISER

Pour en savoir plus sur la diversité et les recommandations du Rotary, suivez, dans le Centre de formation en ligne, les cours Créer une culture de club inclusive, Microagressions et Diversifier votre club. Planifiez ensuite la façon dont vous réaliserez l'évaluation, par exemple en consacrant une série de réunions à chacune des étapes de l'évaluation. Utilisez le Plan d'action du club en annexe 1 pour suivre votre progression.

Choisissez un facilitateur compétent (par ex. un expert en DEI extérieur au club) qui saura mener la discussion et expliquer pourquoi ce thème est important. Ce processus doit inclure la participation de tous les membres du club et ce le plus tôt possible pour mieux les sensibiliser et obtenir leur appui pour les futures mesures.



Diversifier le club ne signifie pas uniquement modifier la composition de l'effectif. Il faut aussi faire en sorte que chacun se sente valorisé et bien accueilli au risque de perdre des membres.



Vous constaterez de nombreuses nuances lorsque vous procéderez à l'évaluation de la diversité du club et de la localité : une personne peut avoir plusieurs origines ou avoir un handicap qui n'est pas visible. Évitez les suppositions, comme sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

PROCÉDURE

Étape 1 : Discuter des avantages d'un effectif diversifié

Abordez les atouts de la diversité et comment elle a contribué aux succès passés. Par exemple, citez une action qui a bénéficié de l'éventail des talents des membres ou de la modification d'un règlement du club qui risquait d'exclure certaines personnes. Discutez de la façon dont la diversité des perspectives aide le club à répondre aux besoins locaux. Abordez la question de la représentation dans le club des secteurs professionnels, genres, âges, origines et cultures présents dans votre collectivité.

Étape 2 : Recueillir les informations

À la réunion suivante, résumez la discussion et rappelez brièvement les effets positifs d'un effectif diversifié. Expliquez que la prochaine étape consiste à effectuer des recherches démographiques afin de mieux comprendre la composition de votre collectivité en termes d'âge, genre, origine, niveau de revenus, orientation sexuelle, etc. Distribuez la feuille de travail sur la diversité de l'effectif. Répartissez les membres en groupes et demandez à chacun de recueillir les informations spécifiées et de commencer à remplir la feuille de travail pour la prochaine réunion. Les groupes peuvent être organisés de la façon suivante :

- **Le groupe 1** contacte les associations de commerçants, la chambre de commerce ou les organisations professionnelles pour obtenir des données démographiques locales.
- **Le groupe 2** contacte l'office de tourisme pour obtenir des données culturelles et démographiques.
- **Le groupe 3** recueille des statistiques socio-économiques auprès d'experts du développement économique local ou de la municipalité.
- **Le groupe 4** obtient les résultats du dernier recensement et les informations disponibles sur l'âge, le genre, la profession et les origines des habitants.

Étape 3 : Discuter des conclusions au sein des groupes

La semaine suivante, demandez aux groupes de partager leurs résultats et de compiler leurs conclusions. Chaque groupe devra choisir un porte-parole pour présenter les résultats lors d'une réunion ultérieure. L'objectif de ce travail est de disposer de données fiables sur la diversité dans votre commune.

Étape 4 : Communiquer les résultats et discuter de leur pertinence

Lors d'une réunion du club, donnez cinq minutes à chaque groupe pour présenter ses conclusions. Ouvrez une discussion sur les résultats et leur signification pour le club.

Votre effectif reflète-t-il :

- La pyramide d'âges de la population locale ?
- La composition par genre de la population active ?
- La diversité locale en termes d'origine et de culture ?
- Les différents niveaux socio-économiques ?
- L'éventail des professions ?
- La part d'actifs handicapés ?



Prévoyez suffisamment de temps pour la procédure, chaque étape pouvant prendre une semaine, voire plus.

Étape 5 : Préparer un plan d'action sur la diversité de l'effectif

Proposez des stratégies pour cibler les groupes sous-représentés dans le club. Vous pourriez inviter un intervenant à exposer sa perspective sur la commune et les problématiques à résoudre. Interrogez des habitants sur leur expérience et sur les besoins de la localité. Déterminez leur intérêt pour une éventuelle adhésion et contribution au club, expliquez ce que ce dernier pourrait leur apporter et comment il pourrait répondre à leurs attentes. Documentez votre plan et attribuez les tâches aux différents membres de la commission Effectif ou à d'autres membres du club. Fixez des objectifs, surveillez vos progrès et tenez les membres informés.

Vous voulez faire d'autres évaluations ?

[Questionnaire sur les centres d'intérêt des membres](#)

[Exercice relatif aux prospects](#)

[Évaluation et analyse du taux de fidélisation](#)

[Questionnaire sur la satisfaction des membres](#)

[Questionnaire pour les membres démissionnaires](#)

Utilisez le plan d'action du club en annexe 1 pour suivre votre progression en matière d'effectif.

FEUILLE DE TRAVAIL – ÉVALUATION DE LA DIVERSITÉ DE L’EFFECTIF

1. Quelles sources avez-vous consultées pour obtenir la composition démographique de votre collectivité ?

2. Quelles données avez-vous obtenues pour les segments suivants :

Âge :

Genre :

Nationalité (lesquelles sont représentées ?) :

Origines :

Profession :

Orientation sexuelle :

Personnes handicapées :

Statut socio-économique :

3. Ces données correspondent-elles à la composition actuelle de votre club ? Expliquez pourquoi.

4. Quel fait ou chiffre avez-vous trouvé particulièrement intéressant ?

5. Qu'est-ce qui vous a le plus surpris ?

6. Qu'est-ce qui vous a le moins surpris ?

7. Quels groupes démographiques sont sous-représentés au club ?

8. Que peut faire le club pour mieux représenter la population locale ?

9. Pensez-vous que les personnes appartenant à des groupes actuellement sous-représentés se sentiraient bien accueillis au club ?

10. Que montrent les publications du club, son site web et ses messages sur les réseaux sociaux à propos de sa diversité ?

11. Comment pouvez-vous intégrer les résultats obtenus dans un plan d'action ?