

Les rubriques

1. En se laissant conduire par l'animateur
2. En voiture avec la meneuse des improvisations!
3. Des défis à relever
4. Congestion de courriels...
5. Le Manuel du parfait Olympien
6. Les « aires » de la famille
7. Le conflit : blocage ou circulation fluide
8. Les résultats de la soirée
9. Le calendrier – « À vos agendas! »

*** À vous les mots... ***

- **Des idées à partager...**
de soirées spéciales,
d'improvisations,
d'amélioration, d'articles
à publier...
- **Des rétroactions...**
sur les rencontres, les soirées
spéciales, les animations,

Vroum, vroum... (21.1.15)

1. En se laissant conduire par l'animateur

Être animateur d'une soirée est une occasion de partager ses passions avec l'auditoire. Ce fut le cas pour **Alain** qui nous a avoué être un fanatique d'automobile. Qui l'eût cru?

Avec son sourire et son rire éclatant, il nous a présenté l'évolution de cette ferveur qui s'est développée selon les phases de sa croissance. Tout a commencé à la vision du lapin sur la Rabbit. Cette image a suscité chez le petit Alain curiosité et intérêt. Il s'est alors éveillé à l'esthétisme de ces objets en admirant la faune qui y régnait : le cheval de la Mustang, l'impala de la Chevrolet, le cougar de Mercury, le jaguar...

Puis la Coccinelle décapotable durant son primaire symbolisait le fait d'être jeune, relax, décontracté. À l'adolescence, voilà que la Scirocco interpellait son côté rebelle, unique et sportif. Comme il a toujours aimé les voitures compactes et comme sa préoccupation environnementale est importante, il aspirerait avoir un jour une automobile électrique et plus écologique. Il a terminé sa présentation avec une citation de Marcel Proust... « *Pour parcourir les jours, les natures un peu nerveuses, comme était la mienne, disposent, comme les voitures automobiles, de "vitesses" différentes. Il y a des jours montueux et malaisés qu'on met un temps infini à gravir et des jours en pente qui se laissent descendre à fond de train en*

le fonctionnement...

- **Des questions...** des nœuds à dénouer, des choses à clarifier, des besoins à exprimer...

- **Des commentaires...** parce que nous souhaitons toujours nous améliorer ensemble et que chacun de nous fait partie d'un projet commun.

Osez vous exprimer et écrivez à :

sylvie.dumoulin@tmolympia.org

chantant. »

Un toast pour donner le feu vert et une pensée pour faire une halte

Yingjia a tenu à faire un toast, des plus original, à celle qui consomme le moins, qui se déplace avec élégance, qui est plus silencieuse, plus écologique, moins gourmande... À la condition que celle-ci soit conduite par une personne qui suit les règles de la route, car comme **Ghita** l'a exprimé avec sa pensée du jour « *Le chauffeur est, de loin, la partie la plus dangereuse de l'automobile* » (de Léo Champion). Ghita a eu, encore une fois, la perspicacité de dénicher une citation ironique qui nous a sourire et réfléchir.

2. En voiture avec la meneuse des improvisations!

Chantal avait préparé une feuille de route bien au point pour les improvisations.

C'est **Lyne** qui a ouvert le chemin en parlant de sa voiture préférée, soit sa Honda Fit pour son petit volume, son prix et sa couleur orangée qui se démarque. Ghita trouve que l'auto est une invention qui la rend perplexe. D'un côté, elle amène à être paresseux et elle est polluante, et d'autre part elle aide à se déplacer plus rapidement et plus loin. **Ilias** nous a confié qu'il était allé au Salon de l'auto une seule fois dans sa vie et ce serait un ami qui l'y aurait tiré presque de force. Un autre de ses copains aurait tenté de le persuader en essayant de l'éduquer dans ce sens, sans succès. **Mélissa** ne croit pas que les femmes soient attirées par les hommes qui possèdent des voitures luxueuses. La preuve en est que pour elle, cela n'a aucune importance. Elle est aussi convaincue que les temps ont changé et que les femmes sont plus indépendantes. De toute façon, elle estime que ce critère ne devrait aucunement compter pour considérer si une personne est bien ou pas. **Ilias** qui a fait son évaluation a abondé dans le même sens. **Raphaëlle**, qui en était à sa première soirée en tant que membre, a brisé la glace en nous certifiant qu'elle ne serait jamais une groupie d'automobile, car ce n'est pas sa passion. Et ce fut aisé pour **Yingjia** de nous dire comment elle imaginait le véhicule du futur étant donné qu'elle lui avait porté un toast. Ce serait donc la « voiture de l'humanité » électrique, rechargeable, propre, autonome et totalement remarquable.

Mélissa et **Ilias** se sont partagé les évaluations des improvisations. Belle idée de notre v.-p. formation d'offrir à une personne additionnelle la chance de s'exprimer et de pratiquer ce type d'intervention. Tous deux ont présenté des rétroactions plus que pertinentes. Et c'est toujours fascinant de découvrir et d'apprécier le style de chacun. Prendre la parole plus fréquemment permet de révéler ses couleurs et

pour l'auditoire de s'enrichir.

3. Des défis à relever

Chantal est une championne de l'évaluation générale et à titre de « pro », elle nous a lancé le défi de bien structurer toutes nos interventions. Elle sait nous encourager en nous relevant nos forces et nous inviter à nous dépasser avec beaucoup de délicatesse et de sensibilité. Les points à améliorer et les anticipations sont primordiaux dans notre développement. Chantal nous transmet ses rétroactions avec des mots imagés et des gestes évocateurs pour bien nous faire comprendre son propos. Elle s'adresse à l'orateur tout en tenant compte de l'auditoire. Cette technique nous interpelle et résonne dans notre expérience individuelle.

4. Congestion de courriels...

Lyne, qui remplaçait Daniel (v.-p. formation) pour cette soirée, nous a souligné l'importance de s'inscrire sur la feuille des rôles. Ayant été en copie conforme des nombreuses communications courriel pour la préparation de l'ordre du jour, elle a constaté l'énergie déployée. Comme le temps est précieux pour tout le monde, impliquons-nous davantage, inscrivons-nous chaque semaine, signalons votre intérêt pour un rôle de vive voix ou par courriel avec célérité, répondons rapidement aux communications... Appuyons sur l'accélérateur, pour une économie de temps et d'énergie!

5. Le « Manuel du parfait Olympien » et le site Web

Vous avez des questions sur le déroulement d'une soirée, sur les différents paramètres reliés à un rôle, sur le protocole, consultez le Manuel du parfait Olympien. Ce document explique spécifiquement le fonctionnement du Club Olympia. Chaque club a ses petites particularités et des façons de faire qui peuvent quelque peu varier. Cet outil en est un de référence important. Cliquez <http://tmolympia.org/le-manuel-du-parfait-olympien/>

Je vous invite, en outre, à visiter notre site Web qui contient de nombreuses ressources : <http://tmolympia.org>

6. Les « aires » de la famille

Nous avons besoin de votre collaboration pour la préparation de la salle et pour le rangement de celle-ci à la fin. Si tout le monde s'y met, tout se fera en un tour de main.

> Au début : ranger les tables et les chaises; remplir les pichets et des verres; accrocher la bannière et l'horloge; poser les affichettes;

distribuer des formules; positionner le lutrin; distribuer les identifications...

> À la fin : vider les pichets et les verres, ramasser les formulaires vierges; recycler les ordres du jour; ranger la bannière, l'horloge, les affichettes, le lutrin, chronomètre...

Parce que l'ensemble est plus fort que la soustraction des parties!

7. Le conflit : blocage ou circulation fluide

« Si, dans une relation proche, vous n'entendez pas le soupir d'une tension ou le murmure d'un conflit... c'est qu'il manque la respiration de la liberté. » [Jacques Salomé]

Qu'on le veuille ou non, le conflit fait partie de la vie. Y faire face et trouver les moyens de le résoudre c'est faire preuve de courage et de leadership.

Qu'est-ce que le conflit?

Un choc, un combat, un heurt d'éléments contraires qui s'opposent. Des interférences émergent et une sensation de menace, réelle ou pas, est ressentie. Une situation souvent chargée d'émotions qui fait monter la tension et qui déclenche des réactions multiples (affrontement, évitement, frustration, etc.).

Pourquoi survient-il?

Les facteurs sont nombreux et nous pourrions développer le sujet plus longuement, mais deux grandes familles de raisons en sont les causes.

> La première cause : les conflits liés aux personnalités...

Selon notre personnalité, il y a certains traits de caractère qui nous irritent et nous confrontent. Ceux-ci peuvent varier d'un individu à l'autre. Par exemple, il n'est pas aisé d'avoir un rapport « d'égal à égal » avec un monsieur ou madame « Sait tout », d'avancer et d'innover avec une personne trop négative ou bien encore d'obtenir des rétroactions constructives avec quelqu'un portant constamment des lunettes roses. Aussi, nos valeurs peuvent être trop éloignées, nos choix de vie ou d'idéologie trop contrastants. Sans oublier les préjugés ou les stéréotypes bien ancrés qui brouillent les cartes dans une relation. Cette famille de conflits est la plus complexe à gérer, car certaines choses peuvent difficilement changer. S'il faut faire équipe, nous devons alors chercher d'autres liens communs.

> La deuxième raison : les conflits occasionnés par différents problèmes...

- Les conflits d'objectifs : ayant des buts différents, nos positions ou nos attentes sont discordantes...

- Les conflits de données : un manque ou de

mauvaises informations font diverger nos points de vue et nos interprétations s'entrechoquent...

- Les conflits d'intérêts : il y a souvent confusion entre notre intérêt personnel et celui du groupe...

- Les conflits structurels : les rôles sont mal définis, la hiérarchie est dysfonctionnelle, des abus de pouvoir ou des nonchances nous paralysent et font monter la charge émotionnelle et opérationnelle...

Est-ce que le conflit est essentiellement négatif?

Bien sûr que non! Cependant s'il n'est pas identifié et désamorcé rapidement, les conséquences peuvent s'avérer graves : des dépenses énormes d'énergie émotionnelle et de temps, des bris de relation ou de communication, des perceptions négatives qui s'enveniment, des violations de droits... et une inflation du conflit inévitable.

Si, par contre, le conflit est reconnu et géré efficacement, il devient un puissant moteur de changement. Pour cela, il ne faut pas le craindre, il faut mieux se connaître, pour davantage comprendre l'autre et apprendre à communiquer, sans juger, sur son ressenti et son besoin. Car le conflit est une source d'énergie mobilisatrice. Il stimule l'innovation, permet la créativité, responsabilise l'individu et le valorise dans la résolution du conflit. Il approfondit et fait avancer la relation. Il améliore la cohésion, soude les liens et encourage la recherche d'une meilleure solution.

Comment le résoudre?

Pour toute sorte de raisons (notre expérience personnelle, nos mécanismes de défense), nous avons chacun notre façon d'aborder les conflits. Dans certains cas, cette approche convient, mais parfois, celle-ci n'est pas ou n'est plus appropriée. Il faut savoir s'ajuster et oser faire différent. Il va de soi que le meilleur moyen sera celui qui donnera accès à la meilleure solution pour les deux parties.

Les 5 styles les plus utilisés

Style 1. Ne pas en tenir compte / (fuir)

Nier un conflit et ne pas en tenir compte, c'est mettre de la poussière en dessous du tapis. Et comme le conflit ne se dissout pas de lui-même, la petite aspérité devient une montagne... la souris, un éléphant! Difficile d'y voir clair après.

Style 2. Aplanir les difficultés (conciliation) / Faire des concessions

Parfois, il faut choisir son cheval de bataille... On constate que les problèmes ont plus de prix pour les autres personnes concernées que pour nous. Pour permettre l'harmonie, nous investissons notre bonne volonté et nous lâchons prise sur nos préoccupations, somme toute, moins importantes. C'est tout à fait sain de faire des

concessions, en faire constamment l'est moins. Une trop grande récurrence crée de la lassitude et des insatisfactions.

Style 3. Obliger / Ne pas coopérer

Parfois, il y a urgence et des décisions rapides doivent être prises. Le leader doit user d'autorité pour faire cesser les différends, pour la bonne raison que ce n'est pas le lieu ni le moment. Par contre, il aura la responsabilité d'y revenir, car le conflit demeure et chaque partie subsiste avec ses rancœurs et ses insatisfactions. L'utilisation de ce moyen est un outil de résolution temporaire et exceptionnel, sinon il devient autocratique.

Style 4. Faire des compromis

Devant l'impasse, il advient que chacune des parties accepte de faire des concessions majeures pour arriver à une solution. Cependant, chacune d'elles abandonne quelque chose d'important dans la négociation et de fortes frustrations s'enracinent de part et d'autre. La plupart du temps, le conflit demeure latent et resurgira éventuellement.

Style 5. Collaborer

Le meilleur moyen, et le plus efficace, de résoudre un conflit demeure la collaboration. Les deux parties reconnaissent alors leurs besoins respectifs, leurs aptitudes et leurs compétences réciproques. Ensemble, elles tenteront de concrétiser leurs buts et intérêts communs pour parvenir à un accord et mettre fin au conflit. Le résultat est de type « gagnant, gagnant » et chacun tire satisfaction de la solution. Le risque de méfiance ou de ressentiment résiduels est dans ces conditions presque nul et les bénéfices y sont nombreux.

Pour la susciter, **cinq étapes** sont primordiales.

Étape 1. Donner la parole à chacun

Ce point semble anodin, mais il amorce le processus et donne le ton. Il est donc essentiel que chacun puisse présenter son point de vue sans être interrompu. En tant que leader, vous pouvez rappeler les effets néfastes du conflit et l'importance d'être présent à l'autre.

Étape 2. Délimiter les terrains d'entente

Souvent dans un conflit, nous focalisons sur les divergences et nous portons ombrage à ce qui nous relie, les éléments d'accord. Pour installer un climat positif et de confiance, il est important de départager et mettre en valeur les objectifs et les intérêts communs.

Étape 3. Délimiter les terrains de mésententes

Après avoir cherché les points d'alliance, ce sera plus facile d'aider les parties à identifier les différends et de mieux cerner le fond le problème. La vision et l'interprétation seront plus manifestes. Car les symptômes cachent souvent des racines plus profondes et il est fondamental d'en discuter après avoir débroussaillé le tout.

Étape 4. Chercher des solutions

On dresse maintenant une liste de toutes les solutions possibles. Cette étape n'est pas une discussion, mais essentiellement une cueillette des données. Le remue-méninges est une façon intéressante de le faire. Toutes les idées sont notées sans argumentation et sans jugement.

Étape 5. Parvenir à un consensus

Une fois toutes les idées notées et évacuées, on les prend une à une et on en discute. C'est le moment de peser le pour et le contre de chacune des solutions en vue de tomber d'accord sur la meilleure.

Et pour que ces étapes fonctionnent, il faut mettre en place des **conditions essentielles** :

Condition 1. Permettre une communication franche et donner toute la latitude nécessaire pour que chacun puisse exprimer son point de vue.

Condition 2. Recevoir chaque participant avec respect, empathie, ouverture et bienveillance.

Condition 3. Faire attention à ce que les émotions n'envahissent pas les discussions et s'assurer qu'elles ne fassent pas diversion aux préoccupations. Recadrer pour se concentrer sur les sujets à traiter. Revenir aux faits.

Condition 4. Ne pas chercher à savoir qui a tort, qui a raison.

Condition 5. Refuser coûte que coûte que les discussions tournent au vinaigre. Les violences verbales, les accusations, les reproches ou les violences physiques sont inacceptables et irrecevables.

Condition 6. Avoir une écoute attentive et sincère. Les reformulations permettent d'éviter les malentendus et démontrent une bonne compréhension.

Condition 7. Choisir le moment et le lieu les plus propices

La résolution du conflit pour préserver le lien... pour être « avec » l'autre

Il est important de retenir que le conflit a sa raison d'être, il a une valeur. C'est une opportunité d'approfondir une situation, d'aller plus loin. Car toute opposition nous permet de nous reconnaître dans l'autre comme être humain semblable à nous et de nous identifier dans nos distinctions et de les accepter.

Le conflit est une friction. Sans friction, il n'y a pas de rencontre, il y a plutôt de l'indifférence. Où il y a de l'indifférence, il n'y a pas d'amour. Contribuer à résoudre les conflits pour aimer, pour être vivant, pour être dynamique... Pour faire une différence et être un meilleur leader!

Une animation pourra être ultérieurement présentée pour développer ce sujet délicat et si riche.

8. Les résultats de la soirée

♥Meilleure improvisation :

Lyne Ménard

♥Meilleure évaluation :

Mélissa Langelier

♥Meilleur discours :

Sylvie Dumoulin

♥Meilleure amélioration :

Alain Lemay

♥Meilleure performance :

Sylvie Dumoulin

9. Le calendrier – « À vos agendas! »

**●Samedi 31 janvier 2015 – SLT (TLI)
///Formation en leadership*******

SLT est une demi-journée vouée à la formation des dirigeants (officiers) de Clubs. Des ateliers sont également offerts à tous les membres Toastmasters. Des occasions extraordinaires d'apprendre.

>Où : Collège André Grasset

>Adresse : 1001 boul. Crémazie Est

>Heure : de 8 h à 13 h

>Coûts : Sans frais

>Pour qui : Tout membre Toastmaster peut participer. Les dirigeants de clubs doivent assister aux sessions de formation en janvier et en juin afin que leur club reçoive les crédits pour le programme Le Club remarquable.

● Lundi 9 février 2015 – Concours du club – Improvisations et discours d'inspiration///Olympia

>Inscrivez-vous en tant que concurrent!

Le club regorge de formidables talents. Les participants aux concours témoignent fréquemment de leur formidable expérience et combien celle-ci a moussé leur confiance et leur progression. Inscrivez-vous!

>Impliquez-vous en tant qu'officiel

Une soirée de concours nécessite l'implication de

membres pour tenir des rôles officiels. Informez-vous!

Critères de participation :

> **Concours d'improvisation :**

Être membre en règle

> **Concours des discours d'inspiration :**

avoir fait et réussi son projet 6 du cahier

« Communicateur compétent »

• Lundi 23 février 2015 – Soirée spéciale avec notre invité Gilles Brunet /// Olympia

Gilles Brunet est membre et président sortant du Club Les Seigneuries de Boucherville, gouverneur de la division H.

• Les 24, 25, 26 avril 2015, la conférence du printemps du district « Brisez vos chaînes » / Château Montebello

La conférence du printemps est un événement des plus attendus... un week-end des plus formateurs!

Une opportunité de voir et d'entendre...

→ Les concours anglophones et francophones « Discours d'inspiration » et « Improvisation »

→ Des conférenciers motivants et inspirants

→ Des ateliers thématiques formateurs

Une occasion de rencontrer des collègues, de découvrir des gens de tous les horizons des plus intéressants!

Pour vous inscrire :

<http://toastmastersconference.com/spring/2015/>
Programme à venir

Au plaisir de vous entendre de nouveau lundi!

Sylvie Dumoulin

Présidente

.....
Depuis le 1^{er} juillet 2014, la nouvelle loi canadienne antipourriel nous oblige à avoir votre consentement pour recevoir ces infolettres. Vous recevez ce courriel, car vous avez accepté de nous transmettre votre adresse courriel et que vous êtes ou vous avez été un visiteur de notre club, un membre de Toastmasters, un ancien membre de Toastmasters ou simplement une personne qui a donné son accord pour recevoir ces communications.

Si vous ne voulez plus recevoir de courriels, veuillez s'il vous plaît cliquer sur le lien situé au pied de la page de ce courriel.

Dans le cas contraire, ne pas tenir compte de cet avis et vous allez continuer à être au courant des nouvelles de notre Club et de Toastmasters.

Club Toastmasters Olympia | www.tmOlympia.org



[Suivez-nous sur Twitter](#) / Cliquez J'aime



/ Adh rez   notre groupe



Co 2

[Pour vous désabonner ou mettre   jour votre profil, cliquez sur ce lien](#)

[Powered par YMLP](#)