

Présents : Eric, Maryse, Didier Fr., Nicolas, Alexandre, Isabelle  
Excusés : Bruno H, Philippe, Eveline, Xavier, Pascal

#### État des lieux :

- liste des membres au 30 juin = 28 membres
- force vivre : 2/3 actifs - 1/3 passifs
- catégories socio professionnelles / hommes-femmes : bon équilibre
  - diversité = 0

#### Observations :

- Nous voulons choisir nos membres et nous voulons inconsciemment des personnes qui nous ressemblent. Différent des autres associations où les personnes adhèrent librement.
  - C'est un avantage pour avoir une bonne entente et un inconvénient pour recruter.
- Nous avons du mal à accepter les idées nouvelles, les changements.
- Nous sommes sévères avec les personnes qui n'ont pas les mêmes codes que nous.
- Manque d'ouverture et de tolérance ?

#### Bilan réunion de la Courbe :

- Mise à jour du listing prospects à poursuivre.  
Vérifier si les personnes intéressées ont bien toutes été re-contactées après cette réunion. Pas certains qu'il y ait eu une suite ?
- Voir avec les parrains où nous en sommes avec les prospects déjà validés par le club :
  - Gérant Mercedes ? (voir Pascal)
  - notaire rue Carnot (voir Bertrand)
  - assureur MMA (voir Bertrand)

#### Recrutement :

- Dans un périmètre géographique (10km)
  - Identifier nos besoins - quels profils recherchons nous ?
  - Devons nous limiter le nombre de salariés LDC ? Isabelle demande de poser ouvertement la question au club et sortira.
- Moyens :
  - Faire une nouvelle réunion d'information - définir la période ?
  - Utiliser le numérique : exprimer clairement nos souhaits de recrutement sur le site, facebook en formalisant une annonce attractive mais "bordée".
  - Campagne de communication : sucettes de la ville - voir si disponibilité courant septembre = budget communication
  - Participer à la journée des associations de la ville
  - Autres idées ?
- Promotion :
  - Présentation des actions, dire ce que l'on fait, dimension mondiale...
  - Mettre en avant le fait que les fonctions tournent ( !!! les "anciens" doivent accepter de lâcher leur poste - 3 ans maxi responsable d'une commission et appliquer plan PLD pour investir et former les personnes...)
  - Dire ce que le nouveau membre pourrait faire, fréquence des rencontres, présence sur les actions...

## Voir quels aménagements de fonctionnement pourraient être proposés pour évoluer :

- Réunions :
  - réduire à 2 réunions statutaires obligatoires par mois et libérer 2 jeudis pour réunion de commission ?
  - réunions de commission en zoom pour limiter nombre de soirée hors domicile ?
- Cotisations :
  - réduction de la cotisation ? Le résidu servait principalement avant la plaquette à financer le student exchange, plus vrai aujourd'hui mais le niveau de la cotisation est resté inchangé.
    - Participation obligatoire au district 98 € + Evanston 68 \$ (61 €) / an soit 159 € par an par rotarien. Nous payons 4 Trim x 210 € = 840 € par an.
    - Actuellement : 840 € dont 380 € ( pour les 10 repas) et 159 € (pour le Rotary) soit 301€ qui restent acquis au club par rotarien par an. Cela sert au fonctionnement, pots divers...
    - Si le club abandonne les 301€ (reste repas et RI uniquement) soit 539 € annuel = une réduction de 75€ par trimestre qui porte la cotisation à 135 €/ trimestre. Comment finance t-on les pots... ?
    - Si nous supprimons les repas de la cotisation : paiement selon présence. La cotisation passerait à 460 € / an (soit une réduction de 115 € par trimestre). Il resterait toujours 301 € au club par rotarien par an. Risque d'absentéisme ?
      - Autres possibilité : mixer les combinaisons ? réduire partiellement la part qui reste au club ?
  - Quelques demandes pour changer de lieu de rencontre plus souvent pour proposer des formules moins chères et plus divertissantes. Quelles possibilités à Sablé ? demander à la ville un local ?
  - Envisager l'achat ou location d'un terrain avec un bâtiment qui servirait pour stocker nos archives et matériels divers, aux pots d'été, aux rencontres informelles... un lieu pratique et de convivialité. Financement ?
  - Demander à Marie Jaquet d'évoluer dans ses propositions (buffets...), d'être plus souple - si nous n'arrivons pas à recruter, perte pour le Grand Hôtel également : agir ensemble.

## Post recrutement

Gérer l'intégration et l'accompagnement dans les tâches : avoir une vraie "structure" d'accueil (tutorat - formation - historique du club...)

## Proposition : faire une évaluation à l'intérieur du club / établir un projet d'évolution du club à 5 ans

- rédiger un questionnaire à destination des membres pour septembre.
- premières réflexions :
- Connaître les motivations des membres ?
  - Demander aux membres ce que le Rotary leur apporte ?
  - Si le coût et le temps d'investissement demandés sont des problèmes à leurs yeux ?
  - Si le lieu et le repas au Grand Hôtel répond à leurs attentes ou s'ils souhaitent évoluer vers d'autres formules ?
  - Si oui : lesquelles ?
  - Demander aux derniers arrivés si ils trouvent dans le club ce qui les a fait nous rejoindre ? si ils sont déçus, satisfaits, ce qui leur plaît, les choque ???
  - Questionnaire anonyme ou pas ?
  - Proposer un débat dans le club ?