



MANUEL POUR LE PLAN STRATEGIQUE INTERNATIONAL

Dans la memoré de Cesar Augusto Nunes Viana,
XIII Président Général,
Membre d'équipe pour la Structure Internationale et Jeunesse

PRESENTATION

Depuis décembre 2003, un groupe de confrères du monde entier avons été convoqués par le Président Général pour nous charger ,à la demande de l'Assemblée Générale Extraordinaire de Rome, de préparer un manuel de travail pour l'Assemblée générale Ordinaire de 2005, pour le premier Plan Stratégique International pour la période de 2005 à 2011. Ce serait un travail nouveau, et pour beaucoup « étrange » pour la Société

Nous avons constitué six équipes de travail, chacune dirigée par un responsable ; 34 volontaires de diverses professions et âges, représentant tous les continents dans chaque équipes. Celles-ci ont réalisé des travaux de recherche et d'analyse de la situation actuelle dans chacun de leur domaine, aboutissant à une planification de stratégies et de lignes d'action possibles.

Nous avons obtenu l'assistance technique de la Fondation ACCENTURE grâce à Monsieur Diego Baeza, au début de notre travail, et ensuite de Mr. Carlos Vergara, qui furent d'une aide inconditionnelle pour nos équipes dans les cas de doutes méthodologiques et techniques.

Je ne veux pas manquer de mentionner l'appui total des employés volontaires des bureaux du Conseil Général International à Madrid et à Paris.

Comme tout projet dans la Société, notre groupe de travail fut Béni par l'approfondissement de l'amitié, la fraternité et la pratique de la prière communautaire, signes de l'unité et de l'essence de la Société de Saint-Vincent-de-Paul dans le monde

Nous vous présentons l'analyse réalisée dans les domaines de la Économie et Finances ; Administration et Communication ; Structure Internationale et Jeunesse ; Formation, Recherche et Spiritualité, nous avons également inclus les Cultures Indigènes et finalement, les Suggestions au Président Général

Nous prétendons que ce manuel de travail contribue avec ses analyse à alimenter les lignes stratégiques que définiront et approuveront nos chers présidents nationaux lors de notre Assemblée Ordinaire de 2005 à Salamanque

Rigoberto Del Rio Navarro
Délégué pour le Plan quinquennal
Conseil Général

D'EQUIPE TRAVAIL

ÉCONOMIE ET FINANCE

Joe Flannigan (EE.UU.)*

Eugenio Zeghers (Chile)
Jim O`CONNOR (Inglaterra)
Rafael Espinoza Montenegro (Nicaragua)
Francisco Serrano Reynoso (México)

ADMINISTRATION ET COMMUNICATION

Ana Miriam De Leon Aguilar (Guatemala)*

Carlos H. David (Brasil)
Ernesto Balladares (Nicaragua)
Girolamo Lucio Vergagni (Venezuela)
Mike Nolan (Sudafrica).

STRUCTURE INTERNATIONALE ET JEUNESSE

Michael Burke (Canada)*

Gloria Vaccheta de Miño (Paraguay)
Alfons Ten Velde (Holanda)
Pius Ehiagwina (Nigeria)
Cesar Augusto Nunes Viana (Portugal)

FORMATION , RECHERCHE ET SPIRITUALITÉ

Litto Palathingal (India)*

Erich Schmitz (Alemania)
Joseph Kimera (Uganda)
David M. S. Gomez (Gambia)
Maurice Konkobo (Burkina Faso)

CULTURAS ABORIGENES

Christopher Fernandez (Malasya)*

Luis Larrosa (Argentina)
Katalin Bihari (Hungria)
Edward Broker (Fidji)
Andrew K. Kiwanuka (Uganda)

CONSEILS A LA PRESIDENCE

John Meahan (Australia)*

Brian O`Reilly (Irlanda)
Rita Oliva (Italia)
John Lee (China-Hk)

***Responsables d'equipe**

Domaine d'activité : Économie et Finance

Section I : Définition du Domaine d'activité

I.1. Définition du domaine d'activité

Le domaine d'actuateur financier aborde les besoins financiers de la Société. Il s'efforce de s'assurer que les plans et programmes du Conseil Général International sont bien fondés : Secundo, il s'assure que la comptabilité est transparente et est conforme aux standards comptables internationaux.

Troisièmement que les états financiers, exécutés et reportés en temps utile.

Le vice-Président Financier et le Trésorier sont responsables de s'assurer que le processus est en place et que le comité exécutif ait l'approbation de l'autorité supérieure. Le processus financier doit comprendre tout ce qui est cause de dépenses et source de revenus. Une fonction qui doit être créée est celle du développement (collecte de fonds).

Il devrait exister un comité qui rend compte à la Section Permanente.

I.2. Description de la situation actuelle

Des progrès significatifs ont été effectués dans le système comptable qui répond aux standards internationaux et fournit à la direction l'information en temps utile, de telle façon qu'une bonne analyse, planification et prise de décisions peuvent être mises en place.

Les états financiers répondent aux standards Français et internationaux.

Le dernier programme de gestion financière est en place, et les données sont disponibles pour la plupart des éléments du système.

Nous sommes prêts à établir un rapport financier trimestriel.

Nous disposons d'un plan d'investissement géré par un banquier.

Nous n'avons pas de processus pour un cas particulier d'affaire pour évaluer de nouveaux projets.

Nous n'avons pas diverses sources de revenus.

Ni de réserves pour assurer le financement du présent budget.

Section II : Analyses Forces, Faiblesses Opportunités et Menaces

11. Introduction à l'analyse SWOT

L'analyse SWOT a été faite en enquêtant auprès des membres de l'équipe et d'autres membres ayant la connaissance des procédés internationaux de financement. Puis, étant donné que les réponses furent peu nombreuses, il a fallu approfondir le dialogue et la recherche.

11.2 Forces

- Les pays pauvres donnent ce qu'ils peuvent
- Notre bonne renommée nous mérite la reconnaissance et crédibilité dans notre travail
- Nous avons de nombreux programmes réussis de financement dans nos Conseils qui peuvent être portés au niveau national

11.3 Faiblesses

- Aucun engagement spécifique de Conseils nationaux pour contribuer au budget annuel
- Le budget annuel n'est pas présenté au CEI en temps opportun pour obtenir l'engagement financier du CEI
- Le budget annuel devrait être présenté et commenté au CEI avec des détails suffisants
- Les engagements financiers et les engagements de dépenses ne sont pas coordonnés
- Une fois le budget annuel approuvé, il n'existe pas de procédure de changements dans le courant de l'année concernant les postes de recettes ou de dépenses.
- L'expertise comptable annuelle n'est pas distribuée ni disponible pour le CEI
- Il n'existe pas de procédure pour entreprendre et financer de nouveaux projets.
- Il n'y a pas de programme international de développement (quêtes) qui intègre les programmes du CEI quand c'est nécessaire

Manuel pour le Plan Stratégique

- Il n'existe pas de plan financier pour soutenir le plan stratégique de cinq ans
- Une procédure est nécessaire pour couvrir les risques de fluctuation de change pour assurer la fiabilité des ressources
- L'international manque d'un programme diversifié de promotion des revenus
- Au cours des dernières années les réserves financières ont été puisées
- Nous devons nous assurer que les fonds ne sont pas thésaurisés à tous les revenus de la société
- Il n'existe pas de système de fonds de solidarité, ce qui serait considéré équitable par tous les vincentiens
- Les ressources financières destinées à financer le CGI
- sont assurées par peu de Conseils nationaux.
- Tous les Conseils nationaux ne contribuent pas au CGI
- Selon leurs moyens.
- Les membres de la Société ont la tradition de donner une grande partie de leur temps et de leur talent, mais pas de leur fortune personnelle.
- Les membres de la base ignorent souvent les difficultés de financement des opérations du conseil général
- L'information financière n'apparaît pas dans Vincenzapaul International et les confrères n'ont aucune idée de la situation financière.

1.4 Opportunités

- A cause des scandales survenus dans l'Eglise, les Catholiques cherchent d'autres canaux pour assister les pauvres.
- L'Internet est devenu un puissant outil pour transmettre un message et recueillir de l'argent
- A travers la globalisation et l'expansion des mass media, la communication des besoins et les solutions des problèmes affectant les pauvres peuvent être transmises rapidement.
- Les gouvernements, les multinationales et les fondations cherchent des solutions aux problèmes mondiaux, comme le SIDA
- Ils recherchent des organisations charitables pour fournir des solutions
- Un programme intègre et en expansion peut fournir de s ressources significatives à la Société
- Le monde a besoin d'organisations, d'une morale claire
- Pour accomplir la mission de service aux pauvres

1.1.4 : Menaces

- D'autres organisations charitables sont plus connues que la Société
- Les scandales dans l'Eglise et organisations charitables peuvent affecter la Société
- Les organisations charitables sont sous surveillance croissante
- Erreurs d'investissements

Section III- Vision, Objectifs, et lignes stratégiques d'action

Section III .- Vision

En Octobre 2010 ou plus tôt le Conseil International devra avoir un budget équilibré basé sur de multiples sources :

- Contributions de Solidarité
- Revenus d'inserts
- Programmes de développements (quêtes)
 - Appel aux membres
 - Appel aux catholiques
 - Appel au public en général
 - Prêts
 - Gouvernements
 - Sociétés
 - Fondations
 - Programmes variés, engagements de dons annuels
- 50% de réserve opérative annuelle
- Un système de gestion appelé compte de fonds sera mis en place pour vérifier que les fonds en excédent ne soient pas accumulés dans tout la Société

- Un plan de Travail pour entreprendre de nouveaux projets
 - Une procédure de budget annuel qui intègre les recettes et les dépenses.

 - Un budget trimestriel de dépistage et d'analyse, qui prévoit une participation active des principaux bienfaiteurs des conseils nationaux
 - Le comité financier recommandera des ajustements budgétaires et des actions correctives au CEI pour s'assurer que le budget reste équilibré.
 - Un rapport annuel communiqué à nos divers ayants droit
 - Les dirigeants de l'Eglise
 - Les membres
 - Les Administrations concernées
 - Les bienfaiteurs
- Ce rapport sera focalisé sur les : service, finances, et objectifs atteints ou en vue.
- Un comité de développement qui maximise les opportunités de ressources et travaille étroitement avec le comité financier pour s'assurer que les besoins de ressources de la Société sont couverts
 - Un plan stratégique budgétaire de cinq ans qui soutiendra les objectifs et calendrier du Plan Stratégique. Le plan sera révisé sur une base annuelle et reprogrammé ou adapté de façon appropriée.
 - Une procédure pour incorporer les projets du Plan Stratégique dans le budget annuel en fonction de l'exécution des dépenses et recettes approuvées par le CEI.
 - Un système de vérification des dépenses et recettes pour les projets du Plan Stratégique.
 - Etant donné que les projets spéciaux pour aider les pauvres reçoivent un meilleur accueil des donateurs que le financement des frais généraux administratifs, chaque fois que possible, nous ferons des appels pour financer des projets spéciaux, en réservant une contribution pour les frais généraux
- Nous essaierons toujours de recevoir des fonds sans attribution spéciale de façon que nous puissions maintenir la flexibilité dans les opérations de financement

Section III.B- Objectifs et Lignes Stratégiques d'action

Objectif 1. Realiser une analyse budgétaire base zéro

Afin d'établir une base solide pour l'établissement d'un système de support financier, nous avons besoin de commencer par analyser toutes les fonctions existant pour nous assurer qu'elles sont nécessaires et de coût justifié.

Lignes d'action à exécuter Objectif 1.

Action 1.1 : Analyser toutes les fonctions existantes au CGI et déterminer si elles sont nécessaires

Action 1.2 : Déterminer si les fonctions nécessaires sont de coût justifié

Action 1.3 : Préparer un budget base Zéro

Objectif 2 : S'assurer que la procédure du budget annuel intègre les ressources, dépense, engagements des donateurs, et (COST CENTERS) pour financer le budget annuel.

C'est nécessaire afin d'avoir un (FOOTING) financier sain, et pour remplir avec succès les tâches à venir et atteindre les objectifs annuels

Les lignes d'action à suivre, Objectif 2

Action 2.1 : Déterminer et s'accorder sur une procédure de financement équitable pour les Conseils nationaux

Action 2.2 : Déterminer la limite à laquelle d'autres sources de revenus telles que revenus d'intérêts et développement (quêtes) puissent être incorporées dans le budget pendant le cycle du plan.

Action 2.3 : Etablir des cadres chronologiques pour chaque stade de la procédure du budget

Action 2.4 : S'assurer que les définitions comptables du budget soient claires,

Action 2.5 : S'assurer qu'un ratio budgétaire est prévu pour chaque ligne du budget

Action 2.6 : Réviser et confirmer l'approbation du budget et la procédure des engagements.

Objectif 3 : Etablir un plan stratégique et un projet de système de financement

Afin de s'assurer que les nouveaux projets sont viables et avec chances de succès, on a besoin d'une procédure pour financer les projets qui sortent du cadre des activités normales

Lignes d'action pour exécuter l'Objectif 3 :

Action 3.1 : Etablir une procédure pour un cas d'affaire

Action 3.2 : Définir un système d'approbation de financement pour les cas d'affaires

Action 3.3 : Etablir une procédure pour incorporer, ressources, dépenses et besoins de capital dans le programme de budget et capital

Objectif 4 : **Etablir Trimestriellement un contrôle du budget et des procédures d'analyse.**

Ce système est nécessaire pour s'assurer que le budget annuel est bien sur ses rails. S'il arrive des problèmes ils peuvent être réglés dans les temps voulus,

Lignes d'action pour exécuter l'Objectif 4

Action 4.1 : Révision du budget et de la procédure d'exécution

Action 4.2 Ajuster la procédure pour s'assurer que l'état des ressources et le bilan soient révisés sur Internet.

Action 4.3 : Etablir une procédure de correction

Objectif 5 : **Etablir une procédure de révision de l'expertise comptable**

Lignes d'action pour atteindre objectif 5

Action 5.1 : Instituer un Comité financier pour réviser l'expertise comptable annuelle et fournir un commentaire approprié au Président International.

Action 5.2 S'assurer que les recommandations de l'Expert Comptable soient suivies

Action 5.3 : Participer au choix d'experts Comptables indépendants

Objectif 6 : **Etablir un programme de développement (collecte) qui permette au CGI d'accéder à diverses sources de recettes.**

Thé plan est nécessaire afin d'augmenter et de diversifier nos sources de recettes.

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 6

Action 6.1 Etablir un comité de développement international

Action 6.6 : Etablir un plan de développement

Objectif 7 : **Créer une procédure de redistribution des fonds en excédent.**

Cette procédure est nécessaire pour l'optimisation des fonds disponibles pour le service des pauvres.

Liste des actions pour atteindre l'Objectif 7

Action 7.1 : Déterminer les critères pour les fonds excédentaires.

Action 7.2 Créer une procédure pour la distribution et l'engagement de ces fonds excédentaires.

Objectif 8 : **Etablir un rapport annuel (La communication devrait conduire cet effort**

Le rapport annuel est nécessaire pour informer les diverses entités qui nous appuient du développement et de l'exécution de notre mission.

Lignes d'action pour atteindre l'Objectif 8

Action 8.1 : Fournir au Comité des Communications des informations sur la situation financière

Section IV Détail des lignes stratégiques d' action pour les objectifs choisis

Objectif 1 **Présenter un budget base Zéro**

Action 1.1 Analyser toutes les fonctions existantes pour déterminer si elles sont nécessaires

Ceci devrait être de la responsabilité conjointe de l'Administration et de la Finance

Parce que cette fonction fournit les éléments pour informer d'une crise immédiate, c'est-à-dire un éventuel déficit budgétaire opérationnel.

Action 1.2 Déterminer si ces fonctions sont d'un coût justifié.

- L'analyse fonctionnelle sera examinée en priorité d'un point de vue coût/avantage
- elle sera menée par un groupe conjoint d'Administration et Finance

Action 1.3 : Préparer un budget base Zéro

- base sur les informations du groupe de travail d'Administration et Finance

- un budget base zéro sera préparé par Finance. Ce sera fait en Août Septembre 2005

Objectif 2 : **Vérifier que les procédures du budget annuel**

Intègrent les engagements de dépenses et de recettes des donateurs et le coût des centres pour financer le budget annuel.

Action 2.1 : Déterminer et s'accorder sur une procédure équitable de financement des Conseils Nationaux.

- Rechercher différentes options
- Tester ces options, financent-elles le budget opérationnel annuel
- Obtenir l'aide financière des plus importants Conseils Nationaux Cette procédure devrait être menée par le Comité financier avec un objectif .

Action 2.2 Déterminer la limite jusqu'à laquelle on peut incorporer dans le courant du cycle planifié, d'autres sources de revenus comme les intérêts de revenus et de développement .Le VPI de Finance formera un comité de personnes ayant l'expérience des investissements pour surveiller nos investissements. Le Comité Développement fournira au Comité Finance les éléments concernant les recommandations sur les revenus et dépenses de développement à inclure dans le budget annuel

Action 2.3 : Etablir un calendrier pour chaque étape de la procédure du budget

o- Budget opérationnel-2006

-Calendrier du budget développement-

-1^{er} Juillet 2005 (4 semaines)-Prévenir les responsables des dépenses que la date de remise des demandes est le 1^{er} Août 2005.-

-1^{er} Août 2005(2 semaines) les responsables des dépenses soumettent un budget préliminaire avec estimation des demandes

8 Septembre 2005, (5 semaines).Esquisses du budget préliminaire opérationnel (discussion et révision –Président Général, VP Finance Trésorier, Secrétaire Général)

-15 Septembre 2005 (2 semaines), .Le budget préliminaire est soumis au CEI et au Comité Finance pour étude et révision

1^{er} Octobre 2005. (3 semaines).Information et rapport du CEI et Comité Finance. questions et/ou suggestions

21 Octobre 2005 (2 semaines) .édition, impression

5 Novembre 2005 (4 semaines) le budget final proposé est envoyé aux décideurs (à déterminer après discussion avec l'Administration)

5 Décembre 2005 approbation à la date convenue.

Action 2.4.Vérifier que les définitions comptables soient claires.

O le Comité Finance révisera les définitions comptables du budget et s'assurera de leur justesse et clarté

Action 2.5 : Vérifier qu'un ratio de budget est prévu pour chaque ligne d'article. Ce sera effectué par le Comité Finance au moment de la préparation du budget 2006.

Action 2.6.Reviser et confirmer l'approbation et la procédure d'engagement du budget

- le Comité Finance travaillera avec l'administration pour établir cette procédure.

Objectif 3 **Etablir un plan stratégique et un projet de système de collecte des fonds**

Action 3.1 Etablir la procédure d'un cas type

- Le comité Finance établira un cas type procéder à l'évaluation et l'approbation du nouveau projet.

Action 3.2 : Définir une procédure d'approbation de collecte de fonds pour un cas type.

- Ceci sera effectué par une équipe conjointe du Comité et Finance et de l'Administration et devra être terminée en Juin 2005.

Action 3.3 Etablir une procédure d'incorporation des : ressources, dépenses et besoins de capitaux dans le budget annuel et le programme de capitaux.

Objectif 4. **Etablir une procédure trimestrielle de déroulement du budget et d'analyse**

Action 4.1 Reviser la procédure actuelle de déroulement du budget. Elle sera suivie par un groupe de travail de Finance et Administration.

Action 4.2 Ajuster la procédure pour vérifier que l'Etat des ressources et le bilan puissent être révisés par Internet. C'est presque fait maintenant

Action 4.3 Etablir une procédure de correction d'action

- Analyser le budget pour déterminer les écarts trimestriellement
- Recommander des actions correctives ou elles sont nécessaires et corriger ou minimiser les écarts

Cette révision sera faite par le comité finance sous la responsabilité du VP Finance. Elle débutera en Janvier 2006

Objectif 5 : **Etablir une procédure de révision d'Audit**

Action 5.1 : Constituer un comité. Pour réviser l'audit fiscale annuelle et fournir les commentaires appropriés à la direction Internationale, au Comité Finance et VP Finance. Cela complètera l'audit indépendante puisqu'elle ne fait pas de recommandations.

5.2 Vérifier que les recommandations de l'audit (contradiction avec ce qui précède) soient suivies.

Les Comités Economique et Financier travailleront avec l'Administration pour déterminer les responsables des manquements.

Action 5.3 Participer au choix des Auditeurs. Le VP et le Comité Finance devront considérer cette question chaque année

- Vérifier que les Auditeurs, sont qualifiés et indépendants.

Objectif 6- **Etablir un programme de développement (collecte de fonds) qui permette au CGI d'accéder à des sources de recettes variées.**

Action 6.1 Créer un comité de développement

- Le Président général demandera aux Présidents Nationaux de lui recommander des personnes avec l'expérience du développement pour servir comme membres du Comité. Le Comité serait composé de douze membres. Plus d'une personne peut être recommandée et servir par Comité National.
- Le Comité sera constitué et opérationnel bientôt. Un Président sera élu.
- Le comité correspondra par courrier électronique pour réduire les dépenses

Action 6.2 : Formuler un plan de développement. Le Comité devra avoir terminé ce plan pour Novembre 2005.

Objectif 7. **Etablir une procédure de distribution des fonds en excédent.**

Action 7.1- Déterminer le critère de « fonds excédentaires »

Action 7.2 Etablir une procédure pour demander, distribuer, et diriger l'usage de ces fonds excédentaires.

- Finance publiera la procédure en Juillet 2005.
- Le comité jumelage sera responsable pour l'administration de cette procédure
- Le comité jumelage recevra un rapport annuel des conseils récipiendaires, concernant l'usage de ces fonds. Les rapports iront également au Conseil donateur et au Comité Finance (quelle paperasse).

Objectif 8 : **Etablir un rapport annuel (Communications conduira cet effort)**

Action 8.1 Fournir les éléments au Comité Communications sur l'information Financière. Ce sera un effort conjoint de Communications et Economie et Finance. Communications déterminera quand cette activité commencera.

Secteur De Travail : Administration et Communication

A. Administration

Section I. diagnostique de la situation actuelle

I.1 Définition du secteur de travail

Le secteur d'administration comprend le processus de planification, organisation et contrôle du travail qui se réalise à la fois.

- Au CGI
- Au bureau de Paris
- Dans les conseils supérieurs

Egalement l'utilisation adéquate des ressources disponibles et employer de nouveaux mécanismes pour les augmenter, dans le but de suivre la politique et d'atteindre les objectifs de la SSVP

Etablissement de programmes qui vérifient et rendent transparente l'activité de la Société à tous les niveaux de l'organisation

1.2 Description de la situation actuelle

Actuellement le vice-Président-adjoint pour l'administration et la communication cumule ses fonctions avec celles de Secrétaire Général. De plus il a la charge de l'administration de la Confédération Internationale et du Secrétariat Général (bureaux de Paris, Madrid, Rio de Janeiro). Excès de responsabilités qui fait qu'il néglige quelques unes de ses tâches administratives.

Le Personnel dont on dispose actuellement est très efficace et parfois il arrive qu'on ne l'apprécie pas à sa juste valeur, ni qu'on le reconnaisse. Il n'y a pas adéquation entre les fonctions et le salaire. L'équipe est composée de 7 salariés à Paris, 1 à Rio et trois bénévoles ; 5 d'entre eux assument un double rôle d'administration et de communication en raison de la charge de travail au bureau de Paris et l'insuffisance de personnel. Le Travail le plus important du Secrétariat est consacré aux moyens de communication (rédaction, diffusion des informations des commissions dont la traduction occupe 60% du temps)

Les fonctions administratives se sont focalisées principalement au secrétariat (gestion du personnel salarié, immeubles, préparation des assemblées, élection du PGI, mise à jour des agrégations et institution ; les limites des activités administratives sont imprécises

Le manque de moyens matériels, humains et financiers engendrent des déficiences dans l'administration, et par méconnaissance du travail effectué, peu de conseillers collaborent financièrement

Section II-Analyse- Faiblesses. Menaces Forces et opportunités

1.2 Faiblesses

Insuffisance de moyens techniques, humains et financiers pour répondre aux demandes des pays

Le CGI ne possède pas la structure, infrastructure et l'équipement moderne pour remplir son rôle

L'équipement technique doit être mis à jour

Il n'y a pas de directeur exécutif à temps complet à Paris

On ne dispose pas d'un service technique en informatique pour le maintien et le développement des moyens de communication modernes interne et externe (observation du traducteur. cela peut se sous-traiter)

Absence de personnel spécialisée pour l'étude et la réalisation des projets, également pour le service d' »advocacy) pour les relations avec les organisations internationales (Union Européenne, ECOSOC, UNESCO, BIT, OMS, etc.)

IL faudrait une personne chargée de la conservation des archives historiques de la Société.

L'entretien financier du CGI est à la charge de peu de pays par manque de connaissance et faute de prendre conscience du travail qu'il réalise.

Le bureau du CGI fournit beaucoup de travail avec un personnel peu nombreux.

II.3 Menaces

- Il faut des ressources importantes pour le développement de l'organisation du travail et le changement structurel technologique à tous les niveaux de la société.
- L'absence de contact directe de nombreux salariés et bénévoles, avec le pauvre les empêche de percevoir leur travail administratif comme une œuvre de charité
- Le manque de motivation et de reconnaissance de l'importance du travail du personnel permanent peut être une raison de désertion
- L'indifférence des Conseils pour participer aux besoins financiers du CGI
- Faute d'un bon processus d'information les conseils méconnaissent et ne sont pas conscients de l'importance des tâches administratives et donc ne contribuent pas financièrement aux besoins du CGI pour lui permettre de fonctionner efficacement
- S'il n'existe pas : une vision claire de l'administration, une structure organisationnelle adaptée et des ressources nécessaires, on n'atteindra aucun des objectifs de la politique définie, dans ce domaine.
- L'absence d'un modèle cohérent rendra difficile, l'arrivée de nouveaux bénévoles et entraînera le départ de membres jeunes.
- Faute de personnel qualifié d' « advocacy » la SSVP Internationale ne peut coordonner et réaliser des aides avec les Organismes Internationaux
- La Société risque de s'éloigner de l'Esprit et des objectifs de son fondateur à cause de la modernisation croissante
- Les bénévoles doivent concilier leurs activités familiale, professionnelle, sociale, etc. avec le service des pauvres.
- Le manque de transparence dans l'administration du CGI peut accentuer l'indifférence des Conseils dans leur collaboration financière

II.4 Forces

- La Société possède une structure mondiale bien développée et nous sommes convaincus qu'elle est guidée par le Saint-esprit
- L'approbation de la nouvelle règle se voit comme un pas positif pour le développement de la Société
- La réponse ponctuelle du CGI devant les catastrophes avec l'appui de Vinpaz
- Les archives sont actualisées en permanence (statistiques, rapports annuels, etc.)
- Les apports des pays riches pour soutenir l'action des Conseils et Conférences des pays pauvres.
- Le caractère international qu'a pris la Section Permanente a entraîné une meilleure appréciation des réalités du champ d'action de la Société spécialement avec la présence des VPTI.
- Le personnel permanent du Bureau du CGI est efficace et réalise un grand effort de traduction
- L'aide financière de quelques pays qui couvrent les besoins du CGI
- La prise de décisions s'effectue en accord avec la Structure Internationale.
- Les rapports que les comités envoient aux Conseils assurent la transparence de la politique du CGI

II.5 Opportunités

- Augmenter les ressources de l'Administration et établir un bureau avec une gestion administrative moderne dotée des moyens nécessaires, et équilibrer les tâches du personnel salarié.
- Mise en œuvre par le CGI d'activités pour une plus grande cohésion entre les pays.
- Engager davantage les VPTI et les Coordinateurs pour décentraliser les fonctions du CGI

- Accroître les ressources et le nombre de Secrétariats territoriaux pour assurer un service efficace entre les VTPI et les Coordinateurs
 - Profiter au maximum des ressources existantes, réaliser une bonne Coordination dans l'organisation structurelle pour obtenir une gestion plus efficace
 - Développer l'efficacité de l'administration au travers de la structure mondiale, avec des politiques transparentes.

SECTION III-VISION OBJECTIFS ET LIGNES STRATEGIQUES D'ACTION

Section III A Vision

Dans le domaine de l'administration on doit définir les cadres d'action, vision, Fonction, de la responsabilité du CGI et le rôle du bureau de Paris, qui devra disposer des moyens techniques, humains et financiers nécessaires pour remplir ses fonctions.

Parvenir a une meilleure gestion en mettant en place une structure adaptée a un organisme de caractère mondial .Le CGI définira les taches administratives á accomplir par les VTPI et les Coordinateurs

Le CGI devra rechercher de nouvelles sources de financement et doter les Conseils des pays pauvres des ressources nécessaires pour qu'ils puissent disposer d'une administration efficace et assurer la communication entre les conseils internes.

Le CGI sera le lieu de cohésion entre les pays et facilitera l'accès au financement de projets, jumelages, etc.

Pour obtenir une administration efficace tous les Conseils seront responsables financièrement de la couverture de tous les besoins tous les besoins.

III B –Objectifs et lignes Strategiques,

Objectif 1: Définir clairement la mission/vision, activité et cadre d'action du domaine de l'administration y du rôle du Bureau de Paris.

Lignes d'action qui permettent d'atteindre l'objectif 1 :

Ligne d'action 1.1 : Définir la mission/vision fonctions spécifiques de l'administration et le rôle du bureau de Paris.

- Créer un Comité de révision du CGI composé de Vincentiens d'expérience avec une solide formation des affaires pour réviser les fonctions et opérations du CGI et recommander une structure organisationnelle. définition des rôles.
- Création d'un plan opérationnel du Comité qui lui permette de s'adapter selon les étapes du projet (révision, restructuration y supervision) jusqu'en 2011
- Le rôle des VTPI et des coordinateurs doit être défini comme faisant partie des fonctions administratives du CGI
- Décrire le travail individuel et le nombre de personnes spécialisées nécessaires et leur profil pour chaque poste, et, la structure organisationnelle requise pour la Société
- Définir la fonction de Secrétaire général
- Créer une administration plus coordonnée englobant toute la structure internationale

Ligne d'Action 1.2 Définir le protocole du CGI et du Personnel

- Définir le role du PGI quant á
 - la distribution des travaux et le fonctionnement du bureau de Paris
- Représentation et direction
- Définition et coordination des stratégies de la structure internationale
- Définir le rôle du Vice-président Général adjoint pour la division de l'administration
- Le personnel doit connaître très clairement l'ordre hiérarchique dans la Société
- Définition des postes du personnel

Ligne d'action 1.3 : Définir les fonctions qui doivent être remplies par le personnel du CGI et établir un bureau administratif moderne doté des moyens nécessaires

- Identifier les fonctions basiques du personnel CGI
- Description des travaux, postes et ambiance de travail
- Développement organisationnel du bureau de Paris

- Préparer le budget du personnel du CGI et le présenter au Comité Finance pour l'inclure dans le budget du CGI afin de lui assurer les moyens techniques, humains physiques (matériels) Nécessaires

Ligne d'action 1.4 : Entreprendre la réorganisation du personnel International

- Le comité de révision doit présenter son rapport aux PGI CGI 3 mois après sa nomination
- Ce rapport définira clairement le rôle du bureau du CGI, le nombre et les fonctions des employés, les ressources nécessaires et le protocole

Objectif 2 : **Préparer le budget annuel du bureau du CGI et des comités et commissions**

Lignes d'action pour l'exécution de l'objectif 2

Lignes d'action 2.1 : Déterminer les lignes du budget conjointement avec le Comité Finances, le trésorier et le Vice-président Finances

- Le bureau du CGI doit préparer un budget pour : le CGI, chaque Comité et Commission, incluant Vinpaz. Ces budgets doivent être soumis au Comité international Finances pour les incorporer dans le budget annuel du CGI et présentés au CIE. Le bureau du CGI doit présenter cette information en accord avec le calendrier de la préparation du budget du Comité Finances

Ligne d'action 2.2 Définir les besoins des comités et commissions pour l'élaboration du budget soumis à l'approbation du Comité Finances

Le bureau du CGI dirigera les Comités et Commissions et préparera le budget trimestriel et adressera les rapports au Comité Finances y compris le rapport des activités du bureau du CGI.

Objectif 3 : **Etablir des plans opérationnels pour mesurer la portée du travail réalisé et les mécanismes du suivi du contrôle**

Ligne d'action 3.1 : Etablir les mécanismes de suivi du plan et assurer son déroulement

- Le Comité de révision doit suivre le plan opérationnel pour contrôler le nouveau système d'administration au cours de réunions de suivi, et présentation de rapports (encore). En plus veiller à l'utilisation optimale des ressources attribuées, suivant le calendrier jusqu'en 2011.
- Les Comités et commissions doivent exécuter leurs travaux et rapports dans le temps impartis et disposer des ressources nécessaires pour le faire. Le bureau du CGI doit préparer les Comités et Commissions à ces perspectives et programmer le temps de son travail.

Objectif 4 : **Le CGI doit assurer une administration efficace dans les Conseils Supérieurs des plus pauvres**

Ligne d'action 4.1 : Introduire dans le budget un fonds spécifique pour cela

- Développer les mécanismes pour l'attribution des fonds dans ce but

Ligne d'actualisation 4.2 Assurer le « setting up » dans des pays où la Société n'existe pas.

B. Communication

Section I: Diagnostic de la situation actuelle

I.1 Définition du domaine de travail

Le domaine de la communication comprend toutes les activités et mécanismes destinés à transmettre les besoins et partager les ressources de la Société de St. Vincent de Paul comme s'il s'agissait d'un réseau de charité, également communiquer les messages du CGI tant internes, qu'à l'ensemble de la Société.

Manuel pour le Plan Stratégique

Ainsi, dans ce domaine on inclut l'organisation et les instruments qui doivent assurer une communication interne efficace du CGI vers le(s):

- Conseil Général lui-même
- Les Conseils supérieurs
- Les conférences locales
- Les confrères

comme entre les différents membres de l'organisation

- Conseil Général International
- Conseils supérieurs
- Conférences locales
- Confrères

Ainsi les objectifs du domaine de la Communication trouvent leur expression dans les articles suivants de la règle :

COMMUNICATION INTERNE (Règle de la SSVP article 3.15)

« la vitalité du réseau de charité de la Société dépend de l'échange périodique et rapide de nouvelles et d'information. Cette communication élargit l'horizon et améliore l'intérêt des Confrères Vincentiens avec l'expérience et les défis de leurs frères et sœurs du monde entier

La réponse Vincentienne a la communication s'entend depuis le désir s'apprendre d'enseigner et d'aider.

VOIX DES SANS VOIX (Règle de la SSVP article 7.5)

La Société aide les pauvres et les abandonnés pour que, de leurs propres voix ils disent leurs besoins. Quand ce n'est pas possible, la Société doit parler pour ceux qui ne sont pas écoutés.

I.2 Description de la situation actuelle

Actuellement la fonction de communication est assurée de façon fragmentaire par le conseil général International, les conseils nationaux et aussi les conférences locales, sans planification ni coordination qui permettent d'harmoniser les messages à diffuser par la société, ni de gérer de manière efficace ses ressources dans ce domaine-

C'est vrai aussi bien pour la communication externe qu'interne, ce qui provoque un double emploi dans les canaux et les messages qui ne sont ni homogènes ni harmonisés sur les objectifs de la Société (tant internes qu'externes). Ceci étant, des secteurs publics qui sont de grand intérêt pour la Société ONU et ses différentes divisions, etc., ne sont pas atteints par son message.

Section II : Analyse. Faiblesses—Menaces Forces et opportunités

I.1 Faiblesses

- Il n'existe pas de stratégie globale de communication
- Il n'existe pas de plan de marketing et Communication au Conseil Général. Il n'y a pas de procédure définie pour déterminer les secteurs à toucher, les actions à entreprendre, les canaux à utiliser, et le coût de ces actions.
- Il n'y a pas de rapport entre les messages envoyés à l'extérieur par la SSVP et ses efforts. Chaque Conseil est indépendant au moment de fixer sa stratégie de communication extérieure
- Il n'y a pas de budget prévu pour des actions de communication qui permettent de planifier les coûts, le financement, le contrôle des écarts et leurs responsables.
- Le domaine d'action du CGI, des Conseils et conférences, n'est pas délimité. Alors qu'ils doivent être les interlocuteurs d'autres organismes (gouvernements, église...), ce qui peut provoquer des malentendus, interférences, et donner une connaissance erronée de l'importance de la Société
- Le CGI ne dispose pas des ressources nécessaires pour mener à bien les objectifs définis par la règle.
- Absence de personnel spécialisé pour entreprendre toutes les tâches de communication

- Le contact lointain du CGI avec les pauvres rend difficile l'arrivée de nouveaux bénévoles pour développer les tâches de communication.
- Absence de nouvelles ressources financières pour entreprendre de nouveaux projets et améliorer ceux qui existent
- Il n'y a pas de langue de travail commune au CGI. Ce qui rend difficile, ralentit et augmente, les coûts des décisions et constitue une grande barrière à la communication interne.
- Le CGI n'a pas la capacité de pouvoir changer les politiques de communication existantes dans la Société
- Le CGI est un organe consultatif et n'a pas de pouvoir hiérarchique. Il peut proposer, non imposer
- Il y a un manque de conscience de l'importance du CGI, d'une part des Conseils Supérieurs. Certaines conférences ne rendent pas compte de leur activité ni de l'usage des fonds à leurs Conseils, puisque ce n'est pas l'une de leurs priorités de donner des informations statistiques au CGI.
- La majorité des membres des conférences méconnaissent l'activité du département de communication du CGI, ainsi que ses dirigeants au niveau international
- Difficulté pour élaborer les messages faute d'une information de qualité sur l'activiste de la Société dans son ensemble.
- Quelques conférences et Conseils ne rendent pas compte de leurs activités ni de l'emploi des fonds au CGI, puisque il n'entre pas dans leurs priorités de donner cette information statistique
- Pour cette raison, l'information qui part du CGI vers les Conseils et Conférences ne possède pas la qualité et ne comporte pas les détails, qui permettraient de répondre mieux aux besoins des pauvres, faute de connaître les activités et expériences disponibles dans d'autres pays.

II.2 Menaces

- La SSVP n'a pas, à l'extérieur, la reconnaissance que mérite une organisation de cette importance et son activité
- Elle n'a pas une image de marque reconnue internationalement. A voir le logo de la SSVP, les gens ne l'associent à aucune activité concrète
- La SSVP n'est pas reconnue dans les organismes internationaux comme l'ONU ce qui entraîne l'impossibilité d'avoir accès à leurs financements.
- Les autres organisations similaires : Ont un niveau supérieur de ressources et sont davantage reconnues au niveau leur permettant d'apporter un meilleur service aux pauvres.
- Dans quelques conférences, la SSVP est méconnue même de notre propre Eglise et des gouvernements, ce qui fait que, dans certaines la création de nouvelles conférences n'est pas acceptée, car la Société n'est pas reconnue parmi les grandes organisations de charité.
- Difficulté d'avoir accès aux outils de communication
- Dans les pays les plus pauvres il y a des conférences qui n'ont pas de moyens de communication modernes
 - Absence de ressources humaines pour couvrir certains secteurs
 - Absence de moyens financiers et d'espace (la majorité des conférences n'a pas de local fixe pour se réunir)
- Faute de formation les Conseils et Conférences peuvent avoir difficilement accès aux canaux employés par le CGI

II, 3 Forces

- L'esprit saint est présent dans notre Société éclairant notre travail
- L'action contre la pauvreté des conférences confère à la Société un message puissant qu'elle a communiqué. Il comporte un contenu très intéressant à transmettre à l'intérieur de la Société
- En général la communication du CGI avec les Conseils Supérieurs est bonne.
- La culture de fraternité et le charisme de la Société font que :
- Il y a des pays à l'intérieur de la Société qui disposent de ressources et qui les partagent avec les pays plus pauvres à travers les jumelages et par des dons particuliers.
 - Le personnel salarié de la Société est peu nombreux, elle travaille principalement avec des bénévoles.
 - Chaque fois il existe une plus grande culture d'entreprise au moment de gérer la communication extérieure et cela aboutit à une meilleure efficacité dans la communication.

II.4 Opportunités

Tirer profit de façon plus efficace des ressources dont dispose la Société au moyen d'une stratégie de coordination et d'une gestion plus efficace

Faire communiquer les expériences et les besoins, et comment canaliser les ressources vers toutes les conférences

-Transmettre le message du Christ aux plus pauvres, à toute la Société

Il y a un grand potentiel de collaboration avec les autres entités et Organisations Internationales, pour recueillir des fonds et des biens

De grandes occasions existent pour étendre chaque fois davantage le réseau de charité, en faisant connaître ce qu'est la SSVP et son activité

Section III. Vision. Objectifs et lignes stratégiques d'action

Section III A :: Vision

La vision de ce secteur est de servir de la base au développement de la Société de Saint Vincent de Paul

-en faisant connaître de façon globale les besoins de nos frères autour du monde, aussi bien aux Conseils qu'à la société en général (catholiques, gouvernements, citoyens...)

- Communiquer les expériences et les besoins, et comment canaliser les ressources, à toutes les conférences

-Faire passer le message du Christ sur les pauvres à toute la société.

-Il existe un grand potentiel de collaboration avec d'autres entités et les organisations internationales, pour recueillir des fonds et des biens

Il existe de grandes occasions pour étendre chaque fois davantage le réseau de Charites en faisant connaître ce qu'est la SSVP et quelle est son activité

Section III.A : Vision

La vision de ce secteur est de servir de base au développement de la société de Saint Vincent de Paul comme un vrai réseau de charité

En faisant connaître de façon globale les besoins de nos frères dans le monde aussi bien aux Conseils qu'à la société en général (catholiques, gouvernements, citoyens)

Partageant les ressources existantes avec ceux qui en ont besoin.

En facilitant l'accès au financement des projets (collecte des fonds externes, jumelages...)

En partageant les expériences qui permettent une meilleure formation des confrères et un meilleur service des pauvres

-Pour cela, la vision du secteur de la communication, quant à ses relations avec le CGI peut se concrétiser en considérant.

Le CGI comme le responsable pour résoudre les problèmes de la Société, canalisant les besoins des conseils et mettant en œuvre leur solution de façon coordonnée

CGI comme un agent facilitant la communication interne de la société, dotant la des mécanismes et procédures permettant aux vincentiens de partager leurs besoins, ressources et expériences.

le CGI comme agent d'intégration de l'information de Société et responsable de la planification et coordination de la communication externe pour être réellement la voix des pauvres aux différents niveaux de la société civile (l'Eglise les institutions internationales, les gouvernements nationaux et locaux, citoyens....)

Section III B : Objectifs et lignes stratégiques

Objectifs 1 Considérer le CGI pour l'ensemble des Conseils et conférences comme référence de solution de leurs problèmes

Ligne d'action 1.1 : nommer des responsables aux différentes fonctions qui y seront entièrement consacrés, et les doter des outils, capacités et pouvoir d'exécution pour résoudre les problèmes des Conseils et conférences dans leur domaine.

Ligne d'action 1,2 : Définir les canaux et procédures pour que les Conseils et Conférences aient un accès direct et immédiat à ces responsables

Ligne d'action 1.3 : Communiquer à l'intérieur de la Société la totalité des tâches et pouvoirs du CGI et informer des procédures et canaux y donnant accès

Objectif 2 Faciliter la communication interne de la Société en la dotant des mécanismes y procédures qui permettent aux vincentiens de partager leurs besoins, ressources et expériences

Ligne d'action 2.1 : Définir les procédures et outils qui assurent un flux de l'information et des ressources à travers la société en accord avec les demandes définies par les différents secteurs (p.e. Base de données pour partager les ressources de formation)

Ligne d'action 2.2 : S'assurer que les conseils et conférences disposent de la technologie et de la formation qui leur permettent un usage efficace des mécanismes et instruments indiqués auparavant.

Ligne d'action 2.3 : Définir et approuver le budget nécessaire ainsi que les sources de financement de celui-ci, pour permettre la mise en marche et finaliser avec succès les lignes antérieures

Objectif 3 : Assurer la qualité et la disponibilité de l'information sur les activités de la SSVP dans son ensemble, par le CGI

Ligne d'action 3.1 Définir l'information et la structure homogène de celle-ci, dont le CGI doit disposer pour donner une réponse aux besoins de communication externe et interne (formation, jumelages, enquête, image...)

Ligne d'action 3.2 : Définir les procédures, canaux et outils pour que les Conseils puissent envoyer à temps l'information demandée, dans la forme et structure requises par le CGI

Ligne d'action 3.3 Impliquer les conférences et s'assurer de leur engagement pour envoyer l'information au CGI, et les former à l'utilisation des nouveaux canaux et nouvelles procédures de communication

Objectif 4. Instituer la SSVP comme la voix des pauvres auprès des différents niveaux de la Société civile (L'EGLISE, diocèses, institutions internationales, gouvernements nationaux, régionaux et locaux, citoyens) au moyen de la planification et coordination de la communication externe.

Lignes d'action 4.1 : définir la mission/vision du Département de communication du CGI

Ligne d'action 4.2 : Définir le domaine d'action du CGI par rapport à la Communication Externe de la Société, comme de chaque Conseil

Ligne d'action 4.3 Définir la structure d'organisation interne nécessaire pour répondre aux nouveaux besoins de Communication externe

Ligne d'action 4.4. Préparer la SSVP pour son accès aux Organismes Internationaux.

Ligne d'action 4.5 : Etablir les relations nécessaires au niveau de la Société dans son ensemble pour recueillir de nouveaux fonds et ressources des Institutions Internationales.

Ligne d'action 4.6 : Réaliser un plan de marketing annuel pour l'ensemble de la Société.
Définir annuellement les messages, contenu et structure de l'information pour qu'ils soient avec l'objectif de communication de la Règle
Sélectionner les canaux de communication les plus adéquats pour réaliser les objectifs de la règle.
Définir la stratégie coordonnée de la communication en repartissant les tâches à accomplir aux différents niveaux de l'organisation
Développer les plans opérationnels et la portée du travail, les responsables et les mécanismes de suivi et contrôle
Définir le budget annuel qui permette d'atteindre les objectifs de communication externe définis
Établir les mécanismes de financement des actions de communication à entreprendre par la SSVP

Domaine de Travail : Structure Internationale et Jeunesse

Section I Définition du Domaine de travail

I.1 Définition du Domaine de Travail

Ce domaine de travail comprendra la Structure Internationale et la Jeunesse. Il examinera les forces et faiblesses de la situation actuelle et proposera des directions et buts pour chaque. Les deux sections seront présentées séparément puisque ce sont deux secteurs importants qui ne sont pas relativement proches. Il y a quelques domaines de « Structure » qui chevauchent d'autres sections, notamment

Administration et Finances. Chaque fois que ce sera possible, les chevauchements seront traités dans le secteur considéré le plus approprié. La section chargée de « Structure » analysera la procédure des décisions à prendre au niveau du CGI et laissera des recommandations pour les futures administrations. Cette section conclura par une Organisation Structurelle et nombre de directives pour les décisions à prendre.

La section « Jeunesse » étudiera « comment nous pouvons inviter les jeunes à nous rejoindre et à rester dans la Société, également développer la participation des jeunes dans la Société et comment mettre les jeunes en avant dans la Société dans le but de les faire accéder à des postes de responsabilités pour les encourager et les préparer à être les futurs dirigeants de la Société.

1.2 Description de la situation

Actuellement la présence et la participation des jeunes dans notre Société font défaut dans de nombreuses régions. C'est particulièrement le cas dans les Nations développées. La Société paye aujourd'hui son peu d'efforts pour attirer la jeunesse et pour la plupart, quand ils (jeunes adultes) assistent aux réunions, ils ne sont ni vus ni entendus. Ils sont nombreux (en quantité et en pourcentage) dans certains pays (tiers monde par exemple) mais peu dans d'autres (pays nantis). Le délégué international des jeunes a très peu d'impact dans les réunions internationales.

Quelques pays seulement ont un délégué national Jeunesse à leur Direction et le délégué international, comme le délégué Régional disposent de peu ou pas de ressources pour réaliser un travail significatif ou voyager-

Une motion pour nommer un Délégué Jeunesse à tous les Conseils : National/Supérieur, présentée pour la nouvelle Règle a été repoussée à Rome et ne figure pas dans la Règle. Cela témoigne de la part de la majorité des délégués votants au CGI de l'absence d'urgence sur ce point. On peut se poser la question : pourquoi les jeunes, ne rejoignent-ils pas la Société ? et pourquoi quand ils le font, ne restent-ils pas ? Nous devons nous demander quel message ces jeunes reçoivent de la Société ? Quels obstacles sont dressés devant les jeunes dans la Société ?

I.2 A .Description de la situation Actuelle –Structure

La situation actuelle de la Structure Internationale est une pyramide avec à sa tête le Président Général (élu à ce poste). La Structure est définie sur le site OZANET (Organisation-Comité de Coordination). Le reste du Cabinet (Board) est nommé par le PGI comme suit :

Le Cabinet du CGI

Président Général International- Jose Ramon Diaz Torremocha

Vice –Président Général International- Joe Mueller (USA)

Secrétaire Général- Yves Verre (France)

Trésorier Général –Ian Mc Turk

Ecosse

Conseiller Spirituel International – P.Jaime Corera (Espagne)

Délégué International Jeunesse

-

Ce groupe constitue le «Cabinet »

(Règle internationale Articles 3.16.1. 2. 3)

Ce groupe est chargé d'informer et de conseiller le PGI. Celui-ci doit le consulter au moins trois fois par an. Il faut noter cependant que ce n'est pas un organe de décision puisqu'il ne vote pas sur les politiques ni autres sujets, mais qu'il « Conseille » le Président

Les fonctions suivantes sont aussi partie du cabinet
Second VP_ Administration Yves Verre
SecondVP Formation, Histoire Huascar N de Abreu (Bresil)
Second VP –Finance Wenceslas de Renesse (Belgique)
Second VP Structure Internationale Michael Thio (Singapour)
Conseiller du PGI – Jean-Luc Boccon-Gibod – France

Ce groupe constituera le Bureau. Toutes ces personnes sont nommées par le PGI qui préside le Bureau (Board)

Article 3.21 de la Règle précise que le Trésorier établit le Budget administratif du CGI ;il est approuvé par la « Section Permanente du CGI au titre de « Bureau de Direction »,avant d’être présentée à l’Assemblée Générale,ou,quand il n’y a pas d’Assemblée Générale (prévues) par le Comité Exécutif qui sera responsable de l’approbation du Budget.

Structure de service

Les membres complétant la « Structure de Service » sont nommés par le PG et comprennent –Vice-présidents Internationaux Territoriaux et les Coordinateurs Régionaux .Les VPTI sont responsables d’un vaste secteur géographique ou ils doivent soutenir, conseiller, protéger , aider et harmoniser la Société .Les coordinateurs assistent le VPTI en lui (elle) rendant compte de secteurs géographiques moins importants.

Section Permanente /Bureau de Direction

Une Section Permanente sera constituée comme Bureau de Direction du Conseil Général de la Fédération, elle sera présidée par le Président Général. Sa mission est de superviser de près et de d’organiser l’activité de la Société

Autour du monde ,en aidant le Président Général à aboutir à un meilleur service international pour les membres et les pauvres .La Section permanente en tant que Bureau de Direction a les pouvoirs d’approuver les ressources et les dépenses du Budget avant d’être présentée à l’Assemblée Générale ou au CEI dans les années ou il n’y a pas d’Assemblée .

Les membres du Conseil général , les VPTI et les Correspondants sont membres de la Section Permanente

Le Comité International Exécutif

Le Comité International Exécutif sera responsable de la coordination de la stratégie internationale dans la Société pendant les périodes d’intérim entre les réunions du Conseil Général .Il devra assister et conseiller le Président général dans sa tâche de supervision de toutes les conférences et Conseils.

Ici il manque la traduction en Anglais de la version française de la Règle qui établit clairement que le Président Général préside ce Comité.

Les membres du CEI comprennent le Président Général,Vice-président Général,le Trésorier Général et d’autres Vice-présidents Généraux (ou la plupart du bureau) en complément des membres « locaux »il comprendra Les Présidents des Conseils supérieurs ou assimilés ayant plus de 1.000 conférences :En plus le Président Général nommera cinq membres de Conseils dans le monde, ayant moins de 1.000 conférences Pour la plupart les membres du CEI n’en sont pas membres parce qu’ils ont été nommés par le PGI,mais le sont de droit (1.000 +Conférences),ce qui rend ce Comité indépendant,assisté d’un bon corps chargé de l’approbation du Budget.

Vice-Présidents Territoriaux et Coordinateurs

La structure actuelle des Vice-présidents Territoriaux et Coordinateurs est bonne, Toutefois les VPTI ont actuellement de petits budgets,ou ressources pour visiter les membres de leurs juridictions ce qui gêne sévèrement leur efficacité

Section II : - Forces Faiblesses,Occasions et Menaces

II.1 Introduction à l’Analyse SWOT

L’analyse SWOT a été entreprise à partir d’observations personnelles aussi bien que pendant des consultations ,et des demandes d’informations à des Vincentiens dans tout le monde .Une bonne partie de ce travail réalisé par l’actuelle « Structure », n’est pas visible ni apparente pour la moyenne des membres ,toutefois les résultats et les décisions prises,le sont. Quant à la participation

Elle est plus apparente au vincentien de base et davantage aux plus jeunes confrères .Puisque la Société a été fondée par des Jeunes et s'efforce continuellement d'en inciter l'ouverture à la Jeunesse, peu de jeunes membres assistent aux rencontres Nationales ou Internationales

II.2 Forces

La Société est une organisation respectée dans le monde entier
La Société reçoit l'appui de la hiérarchie de l'Eglise
Le nombre des membres de la Société augmente dans les pays du tiers-monde
La société vient d'adopter une nouvelle règle.
La Société a une réputation historique d'une bonne direction à tous ses niveaux
La Société maintient une équipe de qualité professionnelle confirmée, au bureau International de Paris.
La Société est une organisation globale, couvrant tout le pays dans de nombreuses nations

II.3 FAIBLESSE

L'organisation structurelle actuelle du Conseil général International n'est pas comprise par les pays membres.
Un nombre excessif d'organismes de contrôle dans la Société, cependant les décisions les plus importantes sont dans les mains d'une seule personne-le PGI
Il y a dans de nombreux pays un manque de présence visible de la Société
Ce manque de ressources du CGI gêne sévèrement l'efficacité des représentants régionaux (Vice-présidents Territoriaux et Coordinateurs) et a abouti à l'annulation d'importantes réunions territoriales, comme IberoAméricain et Océanie
La planification des événements majeurs spéciaux n'est pas bien coordonnée, i.e. le lieu de l'Assemblée Générale devrait être connu à l'avance, ce n'est pas suffisant de commencer la planification un an à l'avance pour un tel événement
Les Assemblées de la Société ne sont pas ouvertes à tous les vincentiens -Assemblée 2005, les réunions confidentielles devraient être découragées
Il y a une faible participation de la jeunesse dans de nombreux secteurs. L'âge des membres devrait baisser, non s'élever
Même si les membres féminins sont en majorité dans la Société, il y a une faible participation des femmes au niveau international-elles ne sont pas encouragées à briguer des postes de responsabilité.
Etant donné sa composition actuelle, il sera difficile à la Section Permanente de travailler, elle sera coûteuse demandant de nombreux voyages pour ses membres. Cette composition peut allonger des délais déjà longs pour recevoir les approbations des agrégations, etc.
L'engagement de la jeunesse dans les Conseils Nationaux et international est très faible et peu d'efforts sont faits par le CGI pour améliorer cette situation (jugement sévère et en partie erroné).
La population grisonnante dans le monde occidental et l'Eglise européenne conduisent à une diminution des membres de la Société

II.4 OPPORTUNITES

Enorme croissance et potentiel de croissance d'adhésions en Amérique Centrale et Sud ,et ,en Afrique.
Les journées mondiales de la jeunesse assurent une concentration de jeunes au même endroit- la SSVP
Devrait profiter de cette situation
Pauvreté grandissante dans le monde- Secteur en accroissement pour la Société
Technologie Internet avançant à grands pas -La SSVP doit prendre avantage de cette orientation de grande qualité , technique interactive ,page WEB- i.e. nous ne demandons pas d'aide financière pour notre site WEB
La préparation et présentation d'un plan stratégique offrira une route dégagée à la société pour la prochaine administration .L'acceptation du plan par les confrères fournira un appui à long terme au CGI

II.4 MENACES

La diminution de la natalité dans le premier monde et le boom dans le tiers-monde conduira un nombre moindre de personnes à en aider davantage

Concurrence croissante pour les financements –nombreuses œuvres de charité visant le même objectif

Le vieillissement de la population catholique entraînera le vieillissement des confrères Des églises se ferment dans le monde ; nous assistons maintenant à la disparition de conférences Diminution des personnes se rendant à l'Église dans nombreux pays du monde, spécialement en Occident

Augmentation des coûts , lente croissance des revenus ,entraînant des déficits budgétaires

Sans une rapide augmentation de jeunes confrères dans les pays développés la disparition de la Société est envisageable dans quelques pays

La jeunesse ne va pas régulièrement à l'Église -Comment peut-on l'attirer ?

La réputation de l'Église catholique a souffert par contrecoup ,de l'abus des scandales et cela freinera les donations.,

Des groupes comme Sun Youth (Canada) et YMV se développent rapidement comme alternative à la SSVP .Les membres peuvent participer immédiatement comme membres actifs. C'est très attractif pour les jeunes.

Changement drastique dans la technologie affectant le développement du tiers-monde – résultat : davantage de pauvres ayant besoin d'aide -i.e. grandes fermes industrielles déplaçant les petits fermiers au Mexique.

La situation financière du CGI s'est détériorée au point de mettre sérieusement en danger les opérations de la Société au niveau international sans une augmentation significative de revenus réguliers.

L'insuffisance du recrutement et de plan pour installer des jeunes aux postes de responsabilité affecte la Société et sa capacité à les attirer.

Section III : Vision ,Objectifs et Lignes Stratégiques d'Action

SECTION III A .VISION – JEUNESSE

Le développement de la Société au cours des six prochaines années devra se focaliser sur la réintégration de la jeunesse (jeunes adultes) comme confrères aussi bien que communiquer un projet pour le développement de la Société à un plus grand nombre de membres. Les jeunes membres de la Société doivent avoir des responsabilités supplémentaires et une vision qui revitalisera et dynamisera la Société. Pour accomplir ce développement de la Société internationale il faudra engager les Conseils Nationaux/Supérieurs , les membres du Cabinet et de la Section Permanente dans cette optique pour attirer et engager les jeunes adultes. Les jeunes adultes doivent être encouragés, aidés et guidés par les membres âgés , invités à prendre des responsabilités et occuper des fonctions de direction dans les Conseils Supérieurs/Nationaux et International de la Société. Tous les Présidents des Conseils Supérieur/Nationaux devraient être encouragés à inscrire le développement de la participation des jeunes comme une priorité de la Société dans leurs pays.

Le CGI devrait examiner les « meilleures pratiques » existant dans des pays comme ceux de Amérique Centrale et du Sud pour voir comment

ils attirent et retiennent les jeunes membres adultes Le Délégué Jeune devrait être désigné pour diriger un «Comité International Jeunesse » avec représentation continentale

ces membres devraient être recommandés par les Vice-présidents Territoriaux Internationaux

Ce Comité/Commission devrait être chargé d'élaborer un Manuel Développement Jeunesse pour être utilisé partout dans le monde

pour guider et attirer les jeunes adultes

Le comité International jeunesse devrait être aussi chargé d'organiser une « Rencontre Internationale Jeunesse Vincentienne » dans un délai de trois ans.

Le coût de cette réunion devra être calculé et comptabilisé dans le budget du CGI

Objectif 1 : Accroître le nombre de jeunes adultes dans la Société et dans les postes de Direction dans la Société

Il est important que la Société recrute et convainque de jeunes adultes de rejoindre société dans les toutes prochaines années. Ces jeunes devront être formés et recevoir des postes de responsabilité dans la Société. (les jeunes adultes qui débutent dans la vie professionnelle et familiale ont peu de temps à consacrer au bénévolat)

Il y a actuellement des Jeunes adultes dans la Société qui sont disponibles et capables d'exercer des responsabilités supplémentaires, mais ils ne sont pas employés. Ces jeunes adultes ainsi que les nouveaux membres attirés par la Société devraient avoir l'occasion de jouer un rôle actif dans le développement et l'administration de la société. Il est impératif que tous les Conseils Nationaux/Supérieurs admettent les jeunes adultes dans leur équipe de direction (Board of Directeurs) dans un esprit compréhensif et productif, aboutissant à disposer d'un groupe constant de jeunes au service du CGI. Voir de jeunes adultes dans des postes de responsabilité attirera mondialement un nombre plus important dans la Société - c'est le but final

Lignes d'Action pour atteindre l'objectif 1

Action 1.1 Création d'un Comité/Commission

International(e) Jeunesse présidé par le Délégué International Jeunesse avec représentation continentale.

Action 1.2 Le Comité Jeunesse élaborera un Manuel International Jeunesse de Développement dans les deux ans à venir

Action 1.3 Le Comité Jeunesse dressera un plan de développement pour organiser une Réunion Internationale de la Jeunesse Vincentienne dans les deux ans

Action 1.4 CGI/PG fixeront les objectifs pour la participation des jeunes adultes au niveau international pour les années 2005-2010

Action 1.5 : CGI/PGI encourageront les Présidents des Conseils Supérieurs/Nationaux à atteindre les objectifs

Section III.B : Vision- Structure internationale

Améliorer cette situation exige d'améliorer la communication, la transparence et la responsabilité des CGI et PGI. L'actuel CGI a besoin d'un financement supplémentaire et continu pour atteindre ces objectifs d'où accroissement des dépenses. Les membres répondront à ces demandes d'augmenter le financement et l'aide s'ils sentent qu'ils sont associés à la procédure de décision et sont bien informés par le CGI. La réalisation de ces objectifs et lignes d'action demandera également l'implication et l'engagement du personnel permanent (Administration). Le personnel aura besoin des ressources et formation nécessaires pour réaliser les demandes du CGI. Les Structures internationales régionales devront aussi disposer de ressources pour mener à bien leurs missions de VPTI et Coordinateurs aussi bien que pour encourager (et rétablir) les réunions internationales telles que les Rencontres IberoAméricaines et Océaniques.

La visibilité et la transparence du CGI et PGI sera grandement renforcée par l'établissement et la présentation d'une procédure claire et ouverte de prise de « Décision du CGI - i.e. comment les plus importantes décisions sont prises par les PGI et CGI, décisions comme le Projet Tibre et la localisation du Bureau International ? Quelles sont les vues et opinions Des membres du CEI ainsi que celles des pays membres associés à la décision

Objectif 1 : **Renforcer la structure du CEI**

Les membres du CEI représentent 85% des membres et conférences du monde. Ce Comité est uniquement positionné pour être un outil efficace pour expliquer aux membres la procédure de la décision du Conseil International. Pour être un outil efficace le CEI doit être.

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 1

Action 1.1. Le CGI établira des procédures claires : d'information et présentation du Budget, des programmes de Réunions, destinées au Secrétaire du CEI pour les communiquer aux membres et leur laisser un délai raisonnable en vue de la discussion

Objectif 2 : **Le CGI établira une Procédure Claire pour la Prise de Décisions au niveau International**

Nombreuses décisions sont prises et sont à prendre au niveau du Conseil International

sur des bases régulières . Seulement quelques unes auront un impact sur les Confrères .Il est important que les pays membres soient au courant de ces décisions prises par le CGI et le PGI et aient des informations suffisantes et d'occasions pour intervenir dans la procédure de prise de décisions afin de sentir comme faisant partie de la structure internationale. Le renforcement du CEI permettra une rapide diffusion de l'information aux membres du CEI et réponse aux CGI/PGI. Le CEI et le PGI devront établir des modèles de prise de décision clairs ,acceptables aux membres du CEI .Cette procédure de prise de décision sera employée lorsqu'il y aura des décisions á prendre,des exemples de ces décisions seraient le déménagement á Rome (Projet Tibre) et la situation du bureau de Paris. Les modèles couvriront aussi les décisions prises par la Section Permanente .Un quorum sera établi pour les réunions de la Section Permanente – i.e. combien de membres de la Section Permanente devront être présents pour qualifier la rencontre de réunion . Il devrait avoir une claire définition des types de décision devant être prises par la Confédération Internationale aussi bien que définir qui sont les membres de la Confédération qui ont droit de vote.

Lignes d'action pour atteindre l'Objectif 2-Structure Internationale

Action 2.1 : Dresser un organigramme qui reflète la Structure Internationale comme définie par la Règle Internationale de la Société.

Action 2.2 : Etablir une procédure de prise de décision pour la Section Permanente indiquant comment est constitué le quorum pour ses réunions ainsi que leur fréquence annuelle souhaitée.

Article 2.3 : Etablir et présenter des modèles de prise de décision pour les actions des CEI/PGI

Soulignant les démarches et la chronologie du transfert de l'information et le délai de réponse demandé au /ou du CEI.

Action 2.4 : Le modèle actuel de prise de décision sera utilisé par la Confédération,y compris pour les rôles et responsabilités des membres,critères pour les membres votants et fréquence des réunions de la Confédération et types de décisions dont on doit référer á la Confédération

Section IV : Détails des Lignes Stratégiques

Action pour les Objectifs Choisis

Objectif 1 –Jeunesse. Augmenter le nombre de jeunes adultes dans la Société et leur confier des postes de responsabilité a la direction de la Société

Action I.1 Créer un Comité International Jeunesse présidé par le Délégué International Jeunesse avec une représentation continentale.

Comité a créer en 2005 –

Les membres du Comité seront identifiés avec l'input des VP Territoriaux

Le Comité se réunira annuellement

Action 1.2 Le Comité Jeunesse élaborera un manuel International Développement Jeunesse dans les deux ans

Le VP CGI sera désigné pour aider a coordonner et diriger le travail

La première réunion établira un schéma pour le déroulement des travaux

Une ligne budgétaire sera créée dans le budget 2005/2006

Action 1.3 Le Comité Jeunesse présentera un plan pour mener a bien une Réunion Jeunesse Internationale et le présentera au PGI dans un an

Etudier le coût et le nombre des participants

Sélectionner les endroits possibles

Contacteur les Conseils Nationaux pour obtenir leur accord sur les endroits éventuels

Choisir le thème de la Réunion

Choisir des orateurs qualifiés

Action 1.4 CGI/PGI établiront les conditions pour une participation Jeune Adulte au niveau national pour les années 2005-2010

CGI/PGI instruira les Conseils Nationaux de mettre en priorité dans leurs Conseils, le Développement de la Jeunesse

CGI inscrira au Budget international une ligne Jeunesse

Action 1.5 PGI/CGI encourageront les Présidents des Conseils Supérieurs à atteindre les objectifs de participation des jeunes a leur niveau national

Limites importantes –jeunes membres au CGI annuellement

Personne responsable pour cette ligne d action PGI

Personne responsable pour chaque tache

Président de la Commission internationale Jeunesse

Objectif 1 Structure Internationale Renforcer la Structure du CEI

Action 1.1 Le CGI établira des directives claires pour la présentation du budget, l'information et les ordres du jour des Réunions afin que le Secrétaire du CEI les transmette a ses membres

pour permettre, antérieurement à la réunion du CEI, un temps raisonnable de discussion

Présenter un projet de Budget aux membres du CEI suffisamment à l'avance de la réunion d'approbation du Budget

Objectif 2 Structure Internationale : **CGI établira des Procédures Claires pour les décisions a prendre au niveau International**

Action 2.1 Dresser un organigramme qui reflète exactement la Structure Internationale telle qu' elle est définie par la Règle Internationale de la Société

Action 2.2 Etablir une procédure de prises de décisions pour la –Section Permanente comprenant la définition du quorum pour ses réunions, comme leur fréquence annuelle demandée

Action 2.3 : Etablir et présenter des modèles de Prise de Décision pour les actions entreprises par les CEI/PGI, en soulignant les démarches et le temps du transfert d'information et le délai de réponse demandée au/du CEI

Etablir un modèle de prise de décision pour le CGI quand il s'agira de décisions Internationales

Etablir des modèles de prise de décision pour les affaires a traiter avec le PGII

Action 2.4 : Les modèles actuels de prise de décisions à utiliser par la Confédération comprennent : les fonctions et responsabilités des membres, les critères des membres votants, la fréquence des réunions de la Confédération et les types de décisions qui doivent lui être soumises.

Domaine de Travail. FORMATION RECHERCHE ET SPIRITUALITE

Les sujets sont discutés séparément comme :

A.FORMATION

Section I Définition du Domaine de travail

I.1 Définition du Domaine de Travail

La valeur de une organisation augmentera quand elle mettra en valeur la capacité de ses membres et aidera ses dirigeants à être de meilleurs décideurs. La connaissance de l'organisation jointe à la capacité des chefs apportent une diversité de perspectives et d'aperçus qui peuvent porter notre Société vers les plus belles sphères de la vie vincentienne. On ne devra pas ignorer les systèmes de formation existants ni se tromper quand on les modifiera pour faire face aux défis du temps et des nécessités. (Voir Article 1.6 de la Règle) Les nouveaux domaines , méthodes et responsabilités de formation devront être identifiées. Le CGI devra être plus efficient dans son rôle de Père en débutant et coordinant des programmes intégrés de formation dans divers domaines et activités,dans les différentes parties du monde.(Voir Articles 3.12 de la Règle).Il faut décider quelle formation,la Société via son Conseil Général devrait fournir a ces Conseils (une majorité dans le monde)qui n'ont pas la possibilité de l'établir ni d'offrir à leurs confrères

I.2 : Description de la Situation Présente

LA COMMISSION POUR LA RECHERCHE HIATORIQUE & ET LA FORMATION INTERNATIONALE sous le second Vice-président fait un travail remarquable dans ce domaine et il est continuellement dirigé et aidé par le CGI. La formation est une partie intégrale de l'administration interne dans de nombreux pays et agences du CGI. Le CGI est a meme d'offrir la possibilité d'établir un centre modele pour offrir une formation de qualité a ses diverses branches. Les pays sous-développés et en voie de développement ont de multiples obstacles à franchir pour rendre la formation plus efficace.

Responsabilité,Transparence,Fonctionnement démocratique et Principe de subsidiarité (Voir Articles 3.9 et 3.10 de la Règle) seront cependant atteints à tous les niveau d'activité à l'aide des personnel de formation, entraîneurs et personnes des commissions spéciales .Les besoins garantissent une formation authentifiée et dirigée par le CGI. La formation s'adressant aux peuplades indigènes n'est pas suffisamment développée. Les programmes de formation par l'accès à Internet,le courrier électronique et les Relations publiques ne sont pas suffisamment offerts.

Section II : Analyse – Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces-

II.1 Introduction à l'analyse SWOT

L'Analyse de la vue actuelle de la situation aidera à identifier les capacités et défis en offrant une formation de qualité .Les domaines d'activités Vincentien,s,de base ou spécialisés demandant une formation ont été examinés sous différents perspectives .Le système actuel de formation été revu et les besoins identifiés

II.2 : Forces

- Les Membres Expérimentés et engagés sont des entraîneurs potentiels
- Les règles et manuels couramment disponibles ont été récemment révisés et encouragent le changement
- Disponibilité de formation/stations indépendantes ou propriété de l'Église
- Système hiérarchique de l'administration
- Disposition pour adapter de nouvelles technologies de communication et d'entraînement
- Bonne discipline des membres

- Existence de systèmes /matériels dans divers endroits
- Possibilité d' expertise extérieure

II.3 :Faiblesses

- Manque d'infrastructure de formation dans la majorité des secteurs
- Insuffisante éducation moderne des membres
- Réticence à la formation des membres puisque s'est un service volontaire (????)
- Absence d entraîneurs efficaces et expérimentés
- Absence de matériel de formation professionnel et de données de support
- Manque de fonds et de temps
- Eloignement et caractère rural des zones de travail
- Manque d approche professionnelle de formation
- Absence de langage commun
- Confrères âgés

II.4 : Opportunités

- Disposition des nouveaux membres à être informés
 - Rapide amélioration dans la maintenance des registres
 - Amélioration de l'avancement technologique et de la connectivité
 - Disponibilité des services de traduction
 - Manuel commun de formation pouvant être utilisé universellement comme document de base
 - Lettres/bulletins d'information sites Web publiés/maintenus par divers Conseils utilisables comme équipement de formation
- La formation doit être exclusivement soutenue par les agences de financement CNM

II.5 : Menaces

- Rejet de l' idée de formation par les membres
- Absence d attribution ou de disponibilité des fonds
- Intrusion ou information dommageable
- Manque d intérêt des responsables
- Défaillance dans la communication et les transferts de matériel
- Déclin des jeunes membres
- Augmentation des coûts
- Absence de réaction (résultats ?)

Section III : Vision, Objectifs et Lignes Stratégiques d'Action

Section III .A : Vision

Etablir la formation comme une priorité internationale , fonction et responsabilité du CGI et un outil puissant pour améliorer la qualité de la société et obtenir l'uniformité dans ses caractères Accéder à une formation de qualité devrait être garanti à tous les confrères

Section III B : Objectif et Lignes d'Action Stratégiques

Objectif 1 . **Assurer l'accès nécessaire aux sources de formation**

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 1

Action 1.1 Constituer un noyau d'experts comprenant des membres expérimentés, Académiciens et entraîneurs pour travailler ensemble en identifiant les besoins et en dirigeant le travail de formation.

Action 1.2.- Préparer trois types de manuels de formation pour des applications universelles par l'équipe ci-dessus

- a) Sujets fondamentaux – pour les nouveaux membres
- b) Sujets détaillés et spécifiques pour les nouveaux responsables et le personnel
- c) Etude en profondeur –pour des cours périodiques de mise à jour et réentraînement

Objectif 2 . Solliciter et réviser les programmes de formation des Conseils Supérieurs des pays nantis

Le CGI peut utiliser de bons moyens et méthodes de formation et s'assurer que la formation est conduite par les divers conseils et agences en accord avec la Règle de la société

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 2 .

Action 1.2 : Demander les textes, manuels et rapports de formation de diverses Conseils ou Agences

Action 2.2. Les faire réviser par une équipe d'experts

Action 2.3 : Etablir un rapport de la révision effectuée par l'équipe du PGI

Objectif 3. Préparer un programme « génétique » de formation pour les pays pauvres

Il peut être nécessaire d'aider les pays en développement et sous-développés à préparer leur programme de formation

Lignes d'action pour atteindre l'Objectif 3

Action 3.1 : Assistance de la formation de l'équipe de formation dans chaque conseil Supérieur/National

Action 3.2. Fournir un modèle de manuel de formation et permettre à chaque conseil de préparer son propre manuel de formation selon ses besoins

Action 3.3 : Encourager/Assister les Conseils Supérieurs qui en ont besoin à mener leur formation avec l'aide active de l'équipe d'experts selon l'action 1.1 et offrir révision périodique et aide aux conseils de niveau inférieur

Action 3.4 : Aider à constituer une bonne bibliothèque à tous les niveaux, et, si possible une bibliothèque virtuelle

Objectif 4 : Conduire des programmes de formation directe par le CGI

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 4

Action 4.1 : Créer des ateliers à domicile et sélectionner un bon réseau d'actions provenant de diverses parties du monde pour préparer, publier, réviser et améliorer périodiquement les manuels de formation.

Adapter les programmes et offrir une formation de qualité au niveau International aux différents secteurs géographiques et des Commissions Spéciales, et les rendre accessibles aux Conseils supérieurs comme assistance personnelle

Action 4.2 : Mener une formation de haute qualité pour le personnel du CGI, la section permanente et les membres du CEI en utilisant également l'expertise externe

Action 4.3 : Offrir une formation spécifique aux membres délégués à des travaux de commissions spécifiques

Action 4.4 : Mener des programmes de formation d'un ou deux jours par an pour les Présidents des Conseils Supérieurs au niveau territorial

Action 4.5 : Faire des camps/ateliers de formation pour des membres choisis dans les cinq continents sous la conduite des Vice-présidents Territoriaux aux frais du CGI

Action 4.6 : Mener ou soutenir une formation spécifique pour les responsables des Conseils supérieurs qui seront en contact avec les cultures aborigènes (Indigènes) à l'occasion de conférences

Action 4.6.1 : Mener ou soutenir des programmes spécifiques pour des membres choisis des cultures indigènes pour leur permettre de se familiariser plus efficacement avec divers sujets et procédures de la Société en leur permettant de protéger leur propre originalité

Section IV : Détails des Lignes Stratégiques d'Action pour des Objectifs Choisis

Objectif 1 Assurer la disponibilité nécessaire des ressources de Formation

Action 1.1 Constituer un noyau d'experts

Action 1.2 : Préparer trois types de modèles de manuel de formation

Objectif 2. Rechercher et réviser les programmes de formation existants

Objectif 3. Préparer des programmes « génériques » de formation pour les pays pauvres

Objectif 4 : Mener des programmes de formation au CGI

Action 4.1 : Créer des ateliers à domicile et sélectionner un bon réseau d'actions
Limites importantes Identification des membres (Janvier 2006)
Constitution des équipes (Avril 2006)

Préparation des modèles de manuels de formation (Janvier 2007)
Mise en route des programmes de formation par le CGI (2006-08)

Personne responsable de cette ligne d'action : Second Vice-président Général et Président de la Commission pour la Recherche Historique la Formation Internationale

B : RECHERCHE

Section 1. Définition du Domaine de Travail

I.1 : Définition du Domaine de Travail

Une connaissance approfondie de la recherche et son évaluation est essentielle pour édifier et tester les connaissances des différentes sphères de la Société. Recueillir, vérifier, documenter et évaluer toute l'information et les données disponibles est indispensable pour la croissance d'une organisation mure

Il faut créer une méthode pour ces travaux .et de là nous pourrons établir une base de données disponible pour de multiples buts et usages. La recherche dans des domaines spécifiques soutenue par une base de données de qualité peut donner en retour des résultats mutuellement enrichissants .Il est aussi nécessaire déterminer jusqu'à quel point la recherche historique est nécessaire pour les conférences .L'étude interne et externe des résultats qui pourrait probablement affecter la Société dans l'avenir peut nous aider à prendre des mesures préventives pour protéger les intérêts fondamentaux de la Société

I.2 Description de la Situation Actuelle

Jusqu'à cette date la Société a mené à bien un travail important dans ce domaine et nous disposons d'informations et de données substantielles sur notre histoire et les situations actuelles .Les études faites par des personnes individuelles et des Commissions indépendamment et aussi avec le soutien du CGI nous ont donné davantage d'aperçus et de renseignements .Mais entreprendre des recherches approfondies et recueillir les données disponibles qui ne sont pas systématiquement identifiées et documentées, est retardé par des contraintes de temps et d'argent. Des démarches doivent être entreprises pour transposer pleinement les résultats de l'étude terminée, en action.

Section II : Analyse - Forces ,Faiblesses,Opportunités

II.1 : Introduction à l'analyse SWOT

L'examen des textes publiés et des données disponibles en rayons et sites Web nous donnent un tableau brillant. Les personnes qui sont engagées dans l'étude et la recherche sur la Société et ses fondateurs fournissent leur expérience actuelle .des MENTS AND DEMENTS dans la situation actuelle distingue les futures probabilités

II.2 Forces

- Etablie dans une société civilisée par des personnes instruites
- Riche Histoire dans l'ère moderne.
- Disponibilité d'archives et renseignements propres
- Continuité dans l'action et l'administration
- Documents utilisables pour publication et recherche de résultats pour futurs développements

II.3 : Faiblesses

- Manque d'information et de données crédibles
- Manque de place et de système d'analyse de données et d'information
- Manque d'expérience des membres
- L'avantage de la recherche n'est pas bien compris
- Manque de temps et d'argent Difficulté d'accès aux données et information pour les personnes intéressées

II.4 : Opportunités

- Nécessité de documentation propre de l'histoire de la plupart de segments
- Sentiment de trouver de nouvelles voies de travail
- Demande pour de nouvelles méthodes de service
- Disposer des nouvelles méthodes technologiquement avancées
- Bonne connectivité parmi les membres pour permettre de partager les fruits
- La recherche peut être soutenue par MCN's ou des agences de financement
- Le système de communication hiérarchique à deux canaux de l'organisation, est utile pour toutes les recherches méthodologiques

II.5 Menaces

- Faible priorité pour la recherche
- Non attribution ou indisponibilité de fonds
- Manque d'intérêt des responsables
- Mauvaise interprétation des résultats
- Information mauvaise et trompeuse
- Délai déraisonnable dans le travail de recherche

Section II : Vision. Objectifs et Lignes Stratégiques d'Action

Section III..A : Vision

Redécouvrir notre histoire, définir le présent et planifier le futur, d'une manière systématique et scientifique, en encourageant l'étude de secteurs probables d'intérêt pour la Société dans l'avenir. De là aider la Société à se renouveler périodiquement et à s'adapter aux conditions changeantes du monde (Voir Article 1.6 et 7.3 de la Règle)

Section II :B :: Objectifs et Lignes stratégiques d'action

Objectif 1. **Formuler une Politique de Recherche et commencer la recherche sur les sujets d'intérêt pour la Société ;**

proposer des directions pour la recherche aux plus bas niveaux et fournir une assistance technique

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 1.

Action 1.1 Constituer un noyau d'experts

Comprenant des membres expérimentés, des amateurs de Recherche et des experts techniques pour travailler ensemble pour identifier les besoins et diriger la recherche

Action 1.2 :Consolider et conserver toutes les données disponibles et les faire examiner par une équipe d'experts et les répertorier systématiquement

Action 1.3. Faire les actions nécessaires pour préserver et conserver les documents, matériels et données qui ont une importance historique

Action 1.4 :Créer un centre de recherche de référence avec bibliothèque et base de données électronique

Action 1.5 : Commencer la recherche avec des sujets tels que Règles et règlements de la Société, Activités & Méthodologie de travail <spiritualité, Impact du travail et Relations avec l'Eglise et la société civile dans les périodes historiques, actuelles (période présente) et Futures (possibilités basées sur les probabilités) pour identifier les informations nouvelles et valables

Action 1.6 :Proposer des directives pour la recherche aux plus bas niveaux et leur fournir de l'aide

Objectif 2 : **Encourager et assister les membres et non membres dans la méthodologie de la recherche comme diriger une étude (direct et Indirect), instituant les archives (Conservation&étude). Documentation (faits, Chiffres et Statistiques) et publication d'articles (Résultats de la Recherche)**

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 2 :

Action 2. : Encourager les personnes intéressées membres et académiciens A la recherche dans les domaines qui intéressent la Société

Action 2.2 : Publier les résultats et thèses des travaux après révision par une équipe d'experts

Action 2.3 : Prendre langue avec des Universités et organisations similaires pour entreprendre des recherches dans domaines d'intérêt mutuel

Objectif 3 : Identifier et documenter les données et l'information qui peuvent être demandées par la Société ou l' Eglise pour des travaux extraordinaires ou urgents

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 3.

Action 3.2 : Continuellement : solliciter, enregistrer, rassembler et mettre à jour l'information et connaissance, et de là créer une base de donnée interne des travaux ordinaires et spéciaux existants et futures

Action 3.2 : Reconnaître de possibles collaborateurs pour développer un partenariat avec d'autres organisations en leur remettant les résultats qui les concernent tout en conservant notre identité vincentienne et notre voix (Voir Article 6.7 de la Règle

Objectif 4 : Encourager les personnes faisant la recherche à des sujets d'intérêt pour utiliser la bibliothèque virtuelle à www.ozanet.org .et échanger/partager leur Know-how avec la Société

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 4 :

Action 4.1 : Actualiser la bibliothèque virtuelle WWW.ozanet.org avec toutes les données disponibles sur la Société dans la monde et, ses fondateurs

Action 4.2 : Raccorder le site web avec la bibliothèque virtuelle/base de données des Conseils Supérieurs pour partager le Know-how et des données

Objectif 5 : Encourager et soutenir la Recherche sur les sujets des cultures aborigènes (indigènes), en Conférence et échanger leurs know-how avec les Société Géographiques des secteurs concernés

Lignes d'action pour atteindre l'objectif 5 :

Action 5.1 Etudier le secteur concerné en profondeur pour permettre les peuplades indigènes de protéger et renforcer leurs valeurs et cultures traditionnelles

Action 5.2 : Soutenir la recherche en ouvrant de nouvelles voies et méthodes pour améliorer la qualité de vie des peuplades indigènes par les jumelages comme outil et de là les intégrer davantage dans le courant de la Société (est-ce vraiment ce qu'elles souhaitent ???)

Section IV : Détails des lignes stratégiques d'Action pour des objectifs choisis

Objectif 1 : Edicter une politique de recherche et la commencer

Action 1.1 : Constituer un noyau d'experts

Action 1.2 Consolider et capitaliser toutes les données

Action 1.3 Préserver les documents, matériaux et données

Action 1.4 Créer un centre de recherche/référence avec bibliothèque

Action 1.5 : Commencer la recherche

Action 1.6 : Proposer des directives pour la recherche aux plus bas niveaux

Limites importantes – Identification des membres (Janvier 2006)

Constitution du noyau d'experts (Avril 2006)

Création du centre de recherches (Avril 2007)

Propositions des directives de recherche (Avril 2007)

Personne responsable : Second Vice-président Général de la division II et Président de la Commission pour la recherche Historique et la Formation

c. SPIRITUALITE

Section 1. Définition du Domaine de Travail

I.1 Définition du domaine de travail

Prière et travail sont parties intégrales de la spiritualité vincentienne . Ils renforcent l'engagement personnel du membre. La direction stratégique qui peut augmenter le niveau de spiritualité de tous les membres , - de la conférence, au bureau du ,CGI -, en améliorant la qualité de leur foi et leur pratique spirituelle conduira aisément à une meilleure Société L'objectif stratégique doit être atteint en intégrant une profonde spiritualité dans toutes les activités de la Société, et , en rendant les Conseils de la Société responsables

Il faut également considérer la caractéristique spirituelle de cette Société ,sa totale inclusion dans l'action du Conseil général et comment celle-ci devrait réussir à guider la vie de la Société entière

I.2 : Description de la Situation Actuelle

La Société tire ses Principes de Spiritualité de ses Fondateurs et leur Inspirateur (Voir Règle Article 1.1) L'expression de foi et de spiritualité est visible sous de nombreuses formes pendant les réunions de conférence (Voir Article 1.7 de la Règle) Et la spiritualité est la principale raison qui soutient les membres

La nouvelle règle réitère l'importance de la spiritualité vincentienne et elle donne des détails suffisants pour voyager ensemble vers la sainteté (Voir Article 2.2 de la Règle).Ce domaine dépend davantage du travail des Conseillers spirituels

La nécessité du caractère spirituel de la Société . est bien acceptée. Mais la Société doit faire face aux répercussions des conflits ethniques et sociaux. Ceci se reflète aussi dans la qualité de la Spiritualité Les membres et les dirigeants sont assez souvent pris au piège dans les interprétations confuses des problèmes pratiques de Spiritualité.L'originalité de la Spiritualité vincentienne est mise au défi et confrontée à des conditions à facettes multiples

Section II : Analyse-Forces,Faiblesses Opportunités et Menaces

II.1 Introduction à l'analyse SWOT

La spiritualité ne peut pas être mesurée facilement,comme l'argent travail ou service. .Mais un examen propre sous des perspectives différentes peut aider à atteindre certaines affirmations. Considérant la vaste diversité géographique et culturelle des pays membres ,la Spiritualité ne peut pas être comparée par ses modes d' expression .Mais nous pouvons dépendre plus de la qualité du service rendu,dans des circonstances données Les renseignements des conseillers spirituels,actuels et passés,des responsables furent également utiles pour cette analyse

II.2 : Forces

- Tradition de fonds spirituel dans travail et la vie des membres depuis le tout début
- L'origine catholique et l'histoire nous aident à vivre en accordance avec les enseignements de l'Eglise
- Relations cordiales et enrichissantes avec l'Eglise
- Les bases de la spiritualité vincentienne sont profondément enracinées dans les croyances et textes chrétiens
- En pratiquer la spiritualité dans leur vie quotidienne permet aux membres d'être profondément enracinés dans la foi.
- Acceptation de la Spiritualité de la Société par toutes les autres communautés non-catholiques et non-chrétiennes
- Grande importance donnée à la Spiritualité dans la nouvelle Règle Internationale et Clarté dans son interprétation
- La présence de conseillers spirituels à tous les niveaux assure une inspiration constante(Saint-Esprit pourquoi le taire
- Pratique de prières obligatoires et de la lecture de la Bible à chaque réunion
- Approche spirituelle dans l'activité sociale des membres

Manuel pour le Plan Stratégique

- Le catéchisme dans les écoles donne de bonnes bases aux nouveaux membres
- La connaissance directe de la pauvreté lors des visites des membres aux pauvres rappelle les aspects spirituels de la vie .
- Aide apportée à la famille vincentienne par d'autres organisations

II.3 Faiblesses

- Les problèmes sociaux affectent la nature de la Société
- Intrusion d'idées politiques dans la culture de la Société
- Dégénération des valeurs morales dans la vie publique
- Disparité dans la vie spirituelle et personnelle
- Manque de clarté chez les membres sur la Spiritualité vincentienne
- Nature professionnelle et sociale du travail
- Insuffisance du nombre de retraites spirituelles et de programmes de remise à jour
- Manque de temps des membres pour participer aux activités spirituelles
- Absence de système pour la correction et la clarification des principes de base
- Déclin de la spiritualité dans certains secteurs de l'église
- Méthodes d'évaluation principalement basées sur la réussite dans des domaines matériels, le spirituel est difficile à mesurer

II.4 : Opportunités

- La majorité des membres constate un manque dans la Spiritualité
- Les membres sont prêts à participer à un rajeunissement spirituel
- Les mouvements de Renouveau et Charismatiques dans l'Eglise permettent aux membres d'améliorer leur spiritualité
- Prières mutuelles entre conférences jumelées
- Les membres de la famille de tous les vincentiens peuvent être sollicités pour (alimenter) le courant spirituel

II.5 Menaces

- Tentatives pour changer le caractère de la Société en organisation sociale plutôt qu'une organisation spirituelle
- Faible priorité chez les membres pour l'amélioration spirituelle par rapport à l'activité sociale.
- Membres qui se sont engagés dans un but précis
- Non attribution ou non disponibilité financière pour les retraites spirituelles
- Invasion de la culture consumériste et de la Globalisation dans tous les secteurs de la vie publique
- Tentatives d'arrêter la corruption pour améliorer la Spiritualité
- Essais de compromis sur la Spiritualité pour une rapide amélioration dans d'autres domaines de Travail Social
- Personnes sans grande conviction personnelle et motivation spirituelle entrant à des niveaux de direction
- Accumulation d'argent
- Investissement à grande échelle dans l'infrastructure et les installations
- Tentatives pour rendre la Société plus attrayante comme d'autres organisations

Section III : Vision , Objectifs et Lignes Stratégiques d' action

Section III. A : Vision

Permettre au charisme vincentien d'être compris et vécu par tous les membres
Continuellement diriger, mettre à jour et promouvoir la foi catholique et les caractéristiques uniques de la Spiritualité vincentienne à tous les niveaux de la Société

Section III.B : Objectifs et lignes stratégiques d'action de la Société

Objectif 1 : **Etablir la Spiritualité comme la base de l'action sociale Vincentienne**
Lignes d'action pour atteindre l' Objectif 1.

Action 1.1 Créer une commission (encore une) pour l'étude de la spiritualité vincentienne dans une option particulière de situations sociales courantes et de résultats, qui puissent concerner la Société, En publier les résultats comme document de référence.

Action 1.2 :Les zones d'action géographiques

Qui demandent davantage d'attention devront être identifiées localement par des revues périodiques

Action 1.3 : Des plans spécifiques d'action devront être élaborés en ciblant les secteurs à pousser

Action 1.4 :Davantage d'engagement des conseillers spirituels devra être assuré dans ces secteurs spécifiques par une coopération des conseillers spirituels des conseils inférieurs avec des dirigeants de plus haut niveau

Objectif 2 : **Assurer un engagement actif du conseiller spirituel Dans chaque Conseil, Conférence et Travaux Spéciaux.**

Domaine d'Activité : CONSEILS A LA PRESIDENCE

Section I: Définition du Domaine d'activité

I.1 : Définition du domaine d'activité

Le but de ce domaine est de recueillir les Conseils les plus opportuns que les membres de la Société de St.Vincent de Paul sont a même de suggérer au Président de la Société pour qu'il puisse remplir sa mission de service pour les pauvres de la meilleure façon possible, dans le monde d'aujourd'hui

Ces conseils à la Présidence sont dans deux domaines :

- a) Quels sont quelques uns des plus importants rôles que le Président devrait remplir et développer et
- b) Quelles sont les principales qualités et compétences que le Président devrait posséder et développer

Ce n'est pas une analyse exhaustive ni le but de amender de quelque façon la Règle de la Société .C'est une analyse dans le contexte du Plan Strategique.Les conseils, non plus ne se referent pas a un Président Général en particulier, mais plutôt a la Présidence elle-même, qui occupe un poste pivot dans la Société.

Un effort a été fait pour recueillir les conseils

D'une large représentation de tous les échelons Société (Etat, Diocèse, Région, présidents et membres de conférences)

I.2 : Description de la Situation Actuelle

Il fur décide, tôt, dans le Plan Strategique International que le rôle de la Présidente était un élément clé de la structure de les Société Internationale, et serait étudié dans un chapitre sépare.

Section II : Analyse Forces Faiblesses, Opportunités et menaces

II.1 Introduction a l'analyse SWOT

L'analyse SWOT a été établie avec un panel important et varie de confrères : Etats ,Diocèses, Régions,présidents et membres de conférences

II.2 Forces

-La Spiritualité est notre plus grande force .Nous devons la garder toujours.

-La Société a toujours soutenu la hiérarchie de l'Eglise et elle doit continuer a le faire

-La nouvelle Règle Internationale est bonne. Notre fondateur Frederic Ozanam a dit que nous devons être flexibles et nous adapter a l'évolution des temps .La Règle peut être facilement adaptée a chaque instant dans l'avenir aux changements des conditions du monde.

-Nous devons nous assurer que notre chef est la meilleure personne possible, homme ou femme.

-Il est très important que nous gardions notre personnel du bureau international.

-La visite par paires doit être strictement renforcée .Nous sommes la seule organisation internationale qui accomplit ce travail de visite a domicile des nécessiteux

-Le jumelage est maintenant reconnu comme une expansion de la Société de Saint Vincent de Paul .Il est important que nous étendions ce travail particulier à la Société

-La forte composante spirituelle du magazine Vincenpaul est importante pour maintenir l'esprit de la Société

-Nous sommes reconnus comme une organisation mondiale qui est respectée pour honorer ses engagements.

II.3 Faiblesses

-Nous devons nous assurer que le PG maintienne toujours une complète transparence et responsabilité dans tous les domaines internationaux.

-Le PG devra accorder de réelles délégations pour obtenir le maximum d'efficacité du Conseil Général

Manuel pour le Plan Stratégique

- Le PG devra améliorer son image dans la communauté internationale
- Le PG devra à chaque instant communiquer avec les membres de la base
- Le PG devra suivre toutes les voies disponibles pour assurer la continuité internationale de la Société de St. Vincent de Paul.
- Une conduite non-vincentienne ne peut être tolérée nulle part.
- Absence de formation pour les Présidents et de disposition pour sa succession
- Temps insuffisant pour les réunions, les documents de travail et la documentation ne sont pas communiqués suffisamment à l'avance pour préparer les réunions
- L'absence de membres féminins aux postes de responsabilité est une faiblesse de la culture vincentienne
- Le PG devra promouvoir la Société dans tous les secteurs où il y a des nécessités. Dans le monde

II.4 Opportunités

- La Société devrait avoir son propre Jour de la Jeunesse
 - La population grisonnante devrait être encouragée à rejoindre la Société: l'augmentation du nombre des membres dans le tiers-monde est la force de la société Ils doivent être encouragés
 - La section permanente devrait avoir une représentation mondiale, ce qui est maintenant plus facile avec les systèmes modernes de communication quotidienne
 - Le président devrait disposer de toutes les statistiques à jour, sur la pauvreté mondiale et devrait s'exprimer sur le sujet sur la scène internationale à chaque occasion.
- Technologie La société devrait l'utiliser, non seulement pour de nouveaux sujets, mais pour la recherche de financement et pour recueillir des données réelles. Cela améliorerait son efficacité
- Le PG devrait être au courant des changements dans la politique, i.e libéralisme, qui désavantage certains secteurs de la population, et, se faire l'avocat de leur situation.
- Les bonnes initiatives que St. Vincent de Paul a introduites dans de nombreux pays devraient être encouragées et être connues d'autres pays et informées de ces projets.

II.4 : Menaces

- La Société lutte dans un monde mouvant à chaque instant, où la possession de biens matériels et l'intérêt particulier dominant
- La demande des services de la Société dans le monde augmente et notre capacité d'assistance diminue
 - Les changements de législation, de règlements, et leur application peuvent être coûteux, i.e. santé et sécurité, risque de la direction, etc. peuvent restreindre nos opérations
 - Coût des changements de Technologie
 - Dépenses non-budgetisées et capacité à faire face à des situations d'urgence. Les décisions financières devraient figurer dans un budget annexe
 - Toutes les faiblesses non détectées ou ignorées menaceront sérieusement les opérations de la Société. Le PG ne devrait pas accepter que cela arrive.

Section III Vision, Objectifs et lignes Stratégiques d'action.

Section III Vision

Notre vision est d'assurer que le Président Général ait

- les qualités personnelles, expérience et capacité appropriées
- accès aux moyens nécessaires d'assistance (matériels, financiers et humains)
- accès aux procédures de travail, buts et objectifs pour accomplir ses devoirs de diriger la Société de St. Vincent de Paul de la manière professionnelle et économique la plus efficace, pour assurer la continuité et la survivance de la Société dans le monde en maintenant les principes et la Vision de notre fondateur le bienheureux Frédéric Ozanam dans un monde évoluant suivant les demandes des temps.

De l'analyse SWOT, ci-dessus découlent les conseils suivants au Président.

Qualités du Président Général

- Le PG devra avoir la capacité et l'expérience de remplir ses fonctions immédiatement après sa nomination
- Le PG devra posséder une haute spiritualité et charisme, avec le don de rassembler les gens et les réunir pour travailler ensemble.

Manuel pour le Plan Stratégique

- Il aura une bonne capacité pour déléguer--l'habileté de confier des tâches délicates à ses collaborateurs et de les suivre--maximiser l'efficacité du Conseil Général

La nomination comme PG devrait être le summum d'une carrière brillante au service de la Société Style de commandement du PG

- A l'intérieur de la Société le PG devra jouer le rôle de chef, être reconnu dans les conférences et être familier à tous les Vincentiens.
- A l'extérieur le PG devra être reconnu et respecté internationalement en étant un chef de haut profil sur la scène mondiale. Le PG devra entretenir des relations au plus haut niveau avec les organisations internationales, Gouvernements et l'Eglise
- Le PG devra à tout moment communiquer avec les membres de base de la Société dans le monde
- Le Président devra être un chef serviteur
- Le PG devra conduire la Société en prêchant en faveur des pauvres et en adoptant une attitude vincentienne sur les sujets sociaux clés, en étant une référence reconnue internationalement
- Le PG devra avoir accès aux statistiques mondiales à jour, information et politiques, nécessaires

Administration de la Présidence

o-Le PG devra avoir la possibilité de constituer une équipe de collaborateurs, salaires ou bénévoles pour lui offrir une assistance professionnelle dans l'exercice de sa mission
Renforcer la transparence et les responsabilités à tous les niveaux

o-La Présidence devrait planifier une suite d'objectifs

o-La Présidence devrait prôner des prises de décisions collectives, avec les organismes et sections compétents de la Société

Actions Spécifiques envers la Société

o-Se focaliser sur les pays du tiers-monde ;

l'augmentation des membres dans les pays du tiers monde est la force de la société et devrait être encouragée

o -Repérer les jeunes éléments d'avenir aux niveaux conférence, national, et leur donner des chances de devenir des chefs dans l'avenir

o-le PG devra vérifier que les ressources financières de la Société soient attribuées là où elles sont les plus nécessaires

o-Le PG devra rechercher activement des fonds pour nos projets les plus importants

Section III B Objectifs et lignes stratégiques d'action

Objectif 1 : Constituer une équipe professionnelle de collaborateurs pour le Président (salarie ou bénévole), pour fournir une aide au PG dans l'accomplissement de sa mission

Objectif 2 : S'assurer que les finances sont disponibles dans le long terme pour conserver le secrétariat du PG (collaborateurs, facilités) C'est la responsabilité du PG ou de délégués vincentiens dirigés par le Conseil et ce devrait être un article régulier de l'Ordre du jour pour discussion et révision

Objectif 3 : S'assurer que le PG devienne une voix reconnue sur la scène internationale pour les problèmes sociaux et un avocat pour les pauvres

Objectif 4 : Etablir un bureau au domicile pour le PG et le communiquer à la Société et aux autres organisations internationales (pour que le PG soit facilement atteint par n'importe quel vincentien du monde entier)