

La lettre d'information des 12 umoor

# SILK-E-HAYAAT

UMOOR MAWARID BASHARIYAH

Edition numéro 13 | Zilqadatil Haraam 1442 | FRANÇAIS



Situé au plein sud de Mumbai, Badri Mahal est le siège de Dawat e Hadiyah depuis sa création en 1912. Aujourd'hui, son prestigieux édifice abrite les bureaux de nombreux départements de Dawat, réunissant symboliquement les ressources humaines de Dawat (khidmatguzars), proches ou lointaines, sous un même toit.

# Le besoin de l'heure

Jamila Vasi, Student of Aljamea tus Saifiyah (Dirasat Khassah), New York

On s'est longtemps demandé si c'est «l'uniforme qui fait l'homme» ou bien c'est «l'homme qui fait l'uniforme». En effet, un uniforme bien conçu possède un certain caractère royal. Il confère à ceux qui le portent un sentiment d'unité presque spontané. Cependant, la question est la suivante : Lequel des deux a plus de valeur, l'uniforme que l'on porte ou bien celui qui porte l'uniforme??

En revêtant un uniforme défini, on cesse immédiatement d'être un individu. Par le simple fait de porter cette tenue, physiquement ou métaphoriquement, on fait automatiquement partie d'un groupe. Nos contributions ne sont plus seulement les nôtres, ou pour nous-même, mais elles sont partagées avec notre groupe. Les sportifs du monde entier, comme les footballeurs, fonctionnent sur ces principes fondamentaux et c'est la raison pour laquelle ils réussissent si bien à maintenir l'unité au sein de leurs équipes. Qu'est-ce qui fait donc que toutes ces briques forment un grand édifice ? Un objectif commun : gagner en équipe qui l'emporte sur la réussite individuelle. Tout est sacrifié pour l'équipe. Ce concept, qui consiste à tout donner est le facteur déterminant qui rend une équipe plus forte. Il garantit que, quoi qu'il arrive, une fois engagée, une personne n'hésitera pas

ou ne faiblira pas dans son engagement.

Pour opérer avec un front uni, il faut que tout le monde se tienne côte à côte, épaule contre épaule, au service d'une puissance supérieure ou d'un supérieur. Le Deen, qui s'inspire de la structure de la nature, en donne l'exemple ultime. Le Namaaz, un élément fondamental de l'islam, est offert par la formation de «sufoof» - innombrables rangées d'adorateurs debout côte à côte, se prosternant devant le créateur. Leurs actions sont synchronisées, suivant un même appel au mouvement.

Cependant, ce n'est pas seulement la discipline solidaire, mais plutôt sa formation qui est essentielle. Une unité optimale ne peut être atteinte que lorsqu'il n'y a pas de fissure dans la structure. Les principes de «Salaat» vont dans ce sens : si une place est libre dans la rangée qui précède, il est obligatoire de la remplir. De même, s'il y a trop de monde dans la rangée, il est souvent nécessaire de reculer jusqu'à la rangée suivante.

La perspicacité, ainsi que l'aptitude de se déplacer pour prendre une place qui doit être occupée, de remplir un rôle qui doit être tenu, de comprendre le «besoin de l'heure» est un sacrement de la philosophie islamique, qui s'est manifesté à travers l'histoire. Avoir le courage de faire ce qui doit être fait quand cela doit être fait est loin d'être facile. Il faut de la patience et de l'humilité, certes, mais surtout de la foi et de la conviction. Souvent, ce besoin est ressenti lorsque personne ne veut combler ce vide. Quand personne n'est prêt à avancer pour remplir le comble ou de reculer si ce domaine est sursaturé et à combler un autre vide. C'est à ce moment-là que l'on est vraiment mis à l'épreuve.

Le sens du mot fida est défini comme le fait de mettre en avant tout ce que l'on a - la richesse, les biens matériels, sa famille et sa vie - dans l'amour pur et le



mohabbat d'un mufaddaa- la cause ou la personne. Fidagiri, le sacrifice, ne consiste pas à faire ce qui est pratique, mais à faire ce qui doit être fait et à donner à cette cause tout ce que vous pouvez donner. C'est loin d'être facile, mais c'est rendu possible grâce à la force divine que confère le pur mohabbat. Les annales de l'histoire des Fatimides regorgent de récits de véritables sacrifices et de cas de fidagiri qui sont autant des sources d'inspiration pour les Mumineen de tout âge dans le monde entier. Malgré sa haute stature, pour le mohabbat du Dawat et du Rab al-Dawa, Moulaya Raj<sup>QA</sup> a revêtu les habits d'un mendiant pour guider les Mumineen égarés vers le droit chemin. Il savait qu'en agissant ainsi, il serait perçu comme un mendiant et traité comme tel, et qu'il attirerait l'attention, et par conséquent, la haine des ennemis finiraient par le tuer. Pourtant, il a fait un sacrifice héroïque qui était si important et vital que nous sommes Mumin aujourd'hui grâce à lui. Syedi Hasan bin Nooh<sup>QA</sup> est un autre exemple de personne qui s'est avancée pour combler le vide. Lorsque le Dai<sup>RA</sup> au Yémen, a été menacé par ses ennemis, les autres n'ont vu d'autre choix que de se plier à leurs exigences, craignant le coût élevé que la bataille entraînerait. C'est alors que Syedi Hasan bin Nooh<sup>QA</sup> a déclaré avec férocité qu'il ne permettrait pas que cela se produise, et a donné tout ce qu'il avait au Dai<sup>RA</sup>. Le fait de réaliser qu'aucun travail ne peut être trop petit pour une personne est une idée qu'il nous incombe à tous d'accepter et de comprendre. C'est l'absence même de toute forme de khidmat qu'il n'y a

aucune tâche trop basse pour nous. Par conséquent, nous sommes prêts à nous engager ou à nous sacrifier pour accomplir toute tâche nécessaire. Lors de la restauration d'al Jamea al Anwar, les Mumineen ont accompli de tâches diverses khidmat cruciales pour l'achèvement du projet dans les délais impartis. Les efforts d'Al Dai al Ajal<sup>TUS</sup>, pendant cette rénovation ont été extraordinaires et inégalés.

Un exemple de khidmat me vient à l'esprit et il élucide la véritable signification de «fida», «fidagiri» et de sacrifice. Si l'on considère sa stature princière, la portée de ses actes n'en est que plus significative. Si le masjid était dans un état général de négligence, le mehrab était dans un état particulièrement épouvantable ; les habitants l'avaient jonché de déchets de toutes sortes. Montrant les profondeurs de son humilité, il était prêt à entreprendre la tâche de le nettoyer lui-même.

C'est l'exemple même de ce que devrait être le khidmat : Le fait d'être prêt à faire absolument tout pour le bien et dans le mohabbat de son mufaddaa. Inclinant sa tête devant Allah<sup>TA</sup> dans la salaah, quel que soit son statut dans la vie, se tenant humblement derrière l'Imam. Tous les khidmatguzar de 12 Umoor travaillent comme une entité, revêtant l'habit qui convient à la tâche en main, plutôt que d'être limités par l'uniforme. En fin de compte, l'uniforme d'un Mumin est sans importance pour sa profession - que l'on porte la blouse d'un médecin ou le costume d'un avocat la journée, notre véritable uniforme est celui qui convient à toutes les formes de khidmat qui se présentent - libaas ul anwar. Le fait de revêtir cet uniforme représente quelque chose de bien plus grande qu'une seule personne - car il a un impact durable dans ce monde, ainsi que dans l'au-delà. Cet uniforme de khidmat nous unifie tous car il ne permet à aucun conflit de briser notre formation. Heureux sont ceux qui vivent sous son ombre agréable jusqu'à leur dernier souffle.

La perspicacité, ainsi que l'aptitude à se déplacer pour occuper une place qui doit être occupée, à remplir un rôle qui doit être rempli, à comprendre le "besoin de l'heure", sont cruciales dans la philosophie islamique et ont été évidentes tout au long de l'histoire.

# GLIMPSES FROM AROUND THE WORLD

Gestion des ressources humaines à

Marol



Les comités de 12 Umoorde Marol présentent leurs objectifs à chaque trimestre de l'année. En plus de présenter ses besoins financiers, chaque comité présente également ses besoins en ressources humaines pour ses projets. L'équipe des ressources humaines identifie alors les personnes les plus aptes à répondre aux exigences du projet. Les Mumineen qui se sont inscrits au 12 Umoor sont appelés à participer aux *khidmat* en fonction de leurs talents et de leurs intérêts. Ainsi, les comités sont en mesure d'accomplir leur travail avec compétence et les Mumineen ont également l'occasion de participer à des *khidmat*!

## L'importance du comité du Jamaat

Shk. Juzer bhai Kurlawala, Sigatul Amalat, Mumbai



Les Aayaan de chaque *Jamaat* jouent un rôle clé dans le bon fonctionnement du *Jamaat* et de ses affaires. Bien qu'ils jouent un rôle important dans la gestion des affaires du *Jamaat*, leur plus grande responsabilité sans aucun doute est envers les Mumineen - les membres de la communauté. Il leur incombe de comprendre que leur devoir est de servir les Mumineen qui vivent dans leur communauté, et que c'est le fondement même de leur *khidmat*, et la raison d'être de leur position (et de leur *raza*). Les *Aayaan* doivent être facilement accessibles et très avenants. Il faut se rappeler que le but ici n'est pas d'occuper des positions de pouvoir avec sévérité, mais plutôt d'être quelqu'un avec qui les autres membres du *Jamaat* sont en confiance.

Il y a quelques leçons de vie que nous pouvons tirer de notre fidèle compagnon- le crayon à papier- elles sont applicables à toute personne occupant un poste de direction.

Premièrement, tout ce que vous faites laissera toujours une trace ; il est important d'être sur ses gardes et d'en être conscient.

Deuxièmement, vous pouvez toujours corriger l'er-

reur que vous avez pu commettre, à condition d'être suffisamment humble pour admettre vos propres lacunes.

Troisièmement, le plus important est ce qu'il y a en vous - c'est ça qui définirait votre travail et écrirait votre histoire.

Quatrièmement, dans la vie, vous traverserez des épreuves douloureuses qui feront de vous une meilleure personne. Ce ne sont pas les épreuves que nous endurons mais plutôt la façon dont nous choisissons d'y faire face qui fait toute la différence.

Et enfin, peut-être le plus important, c'est que pour être le meilleur crayon, vous devez vous laisser tenir et vous guider par la main qui vous tient.

Il n'est jamais facile d'opérer un quelconque changement, mais en tant que membre de l'Aayaan, cela fait partie de la "description de poste". Il est facile de faire des choses et de s'aligner sur des idées qui plaisent aux gens mais il est beaucoup plus difficile de mettre en œuvre les bonnes actions auxquelles les gens s'opposent, comme on dit, un navire est toujours en sécurité dans son port mais ce n'est pas pour cela qu'il est construit.

## Les caractéristiques essentielles des personnes qui réussissent

Shk Abizer bhai Patanwala, Group Chief Financial Officer (CFO), Mumbai



L'infrastructure physique, les usines, les équipements ne servent pas à faire une organisation. Les éléments constitutifs d'une organisation sont plutôt les personnes qui la composent. Quelle est la première chose qui vous vient à l'esprit lorsque vous pensez à Microsoft, Apple ou Tesla en tant qu'organisation ? Ce sont invariablement les personnes, comme Bill Gates, Steve Jobs et Elon Musk, qui ont fait de ces groupes de grandes entreprises. Ce sont les ressources humaines d'une organisation qui le font ou le défont. L'histoire regorge d'exemples de l'effondrement d'organisation après le départ de leurs membres importants. Les personnes travaillant dans le monde de l'entreprise ont vu ce paradoxe à maintes reprises : d'un côté, la population se plaint du chômage et, de l'autre, il est difficile de trouver les bonnes personnes pour des postes qui restent vacants pendant des mois ou des années.

Tout homme d'affaires/chef d'entreprise qui réussit se rend compte de l'importance des "personnes" dès le début de sa carrière. En fait, il s'agit d'une caractéristique essentielle des dirigeants d'entreprise qui réussissent : à repérer les talents et à s'assurer qu'ils soient pris en charge et conservés. Le recrutement des bonnes personnes pour le bon poste est l'une des priorités principales d'un chef d'entreprise.

La question clé qui se pose alors est la suivante : "Quelles sont les qualités que je dois rechercher chez les gens lorsque je constitue mon équipe ? Permettez-moi de vous faire part de l'expérience que j'ai acquise au cours des 25 dernières années dans ce domaine :

Tout d'abord, j'ai toujours engagé des personnes ayant la bonne attitude. J'ai recherché l'attitude "peut faire" chez les gens. Cela ne veut pas dire que les compétences requises peuvent être compromises. Ce que j'ai vu, c'est que les compétences peuvent être acquises, mais qu'il est très

difficile de changer l'attitude des gens. Les personnes qui ont l'attitude "peut faire" sont généralement performantes et apportent un grand soutien à leurs coéquipiers. Ce sont des personnes qui ne donneront pas mille excuses pour quoi elles ne peuvent pas faire un travail. Au contraire, elles trouveront un moyen de l'accomplir. Qui n'aimerait pas être libéré de la tâche ardue de trouver des solutions à chaque problème ? Cela va de pair avec le dicton arabe : "Envoyez une personne sensée, et ne lui donnez pas d'instructions détaillées". En effet, une personne qui veut trouver la meilleure approche n'a pas besoin de motivation, ni de microgestion.

L'autre qualité indispensable que j'ai recherchée est l'intégrité. Une bonne éthique est une condition fondamentale à la réussite de toute entreprise. Si l'importance d'une bonne éthique de travail est indiscutable, l'intégrité devient d'autant plus importante pour les personnes qui ont une attitude de fonceur. Il est important que ces personnes n'utilisent pas de moyens contraires à l'éthique pour faire avancer les choses ; ce que nous appelons "à tout prix". L'attitude positive combinée au manque d'intégrité peut s'avérer destructrice pour une entreprise. Elle peut apporter quelques avantages à court terme mais ce serait toujours nuisible à long terme. Plutôt, nous devrions nous rappeler du conseil d'Ameerul Mumineen <sup>AS</sup> : si une personne n'est pas loyale, est avare ou ne garde pas de secrets, alors vous devriez l'échanger contre une poignée de cendres (vous retirer de sa compagnie).

Avoir le bon état d'esprit et poursuivre une bonne éthique est la clé de la réussite dans toute carrière. Je recommande vivement que nous recherchions des personnes semblables pour faire partie de notre vie personnelle et professionnelle !

# Séminaire RH 12 Umoor 1443H

Depuis des décennies, les Jamaats s'efforcent d'élever leurs communautés locales dans les domaines du deen ainsi que du duniya. Afin de maintenir le Jamaat à la hauteur des besoins contemporains, Aqa Moula TUS a demandé que les fonctions du Jamaat soient divisées en 12 Umoor. Cependant, la mise en œuvre d'une idée telle que les 12 Umoor dans plus de 500 Jamaats du monde entier nécessiterait un changement à la fois au niveau institutionnel et au niveau communautaire. Cela prendrait sans aucun doute du temps et des efforts, mais des progrès constants sont réalisés chaque jour.

Un séminaire peut aider les membres à comprendre des concepts difficiles de manière plus digeste, peut servir de lieu de discussion pour trouver des solutions pratiques à des problèmes courants et à motiver les participants à révéler tout leur potentiel. Il peut également constituer une excellente occasion d'acquérir d'importantes compétences personnelles nécessaires pour progresser sur le lieu de travail. En gardant cela à l'esprit, l'équipe 12 Umoor a organisé plusieurs séminaires axés sur les principes clés des ressources humaines pour aider les comités 12 Umoor à mieux accomplir leur khidmat. Voici un aperçu de ce projet et ce qu'il a impliqué.



# 49

WORKSHOPS

# 192

MAWAZE

# 4000+

ATTENDEES



Se donner la main à

## Vasind

Après avoir reçu l'ordre de restructurer le Jamaat en 12 Umoor, les *khidmatguzars* de Vasind ont donné la priorité au renforcement de leur comité des ressources humaines avant de travailler sur tout autre Umoor. Huit (8) membres expérimentés et actifs ont été nommés et chargés de répondre aux besoins en ressources humaines du *mouze*. Les détails de ceux qui s'étaient déjà inscrits pour le *khidmat* ont été affichés devant l'équipe, qui a suggéré des opportunités de *khidmat* en fonction de leurs intérêts. L'équipe des RH a ensuite identifié certains Mumineen qui ne s'étaient pas encore inscrits mais qui seraient d'une grande aide s'ils se portaient volontaires. Les membres ont constaté que la plupart des Mumineen étaient heureux de participer lorsqu'ils étaient personnellement approchés et invités à se joindre à eux.

## A WORD FROM OUR READERS

### TROUVER DU TEMPS POUR LE KHIDMAT

Lorsque je terminais mon cursus de MBBS, je passais la plupart de mon temps à l'hôpital ou à l'université, mais depuis que je me suis inscrit à Tolaba-ul-Kuliyaat, j'ai eu de nombreuses occasions de faire Khidmat. Cela m'a aidé à fixer mes priorités et à trouver du temps pour khidmat, malgré mon emploi du temps très chargé.

Burhanuddin Fakhri, Mumbai

### BEZ ET MOI

J'ai eu la chance d'être membre de Bunayyatil Eidiz Zahabi. Ces sanstha m'ont donné une plateforme pour faire khidmat dans divers domaines avec l'objectif commun du khushi de Maula. Grâce à BEZ, nous faisons du silat, du khabargiri, du soutien à l'éducation et bien d'autres activités. Ces khidmat m'ont rendu plus forte dans ma foi. Chaque fois que je me trouve dans une impasse, je pense simplement à Maula et la route à suivre devient claire.

Insiyah Vaziri, Dubai

Un défi commun à plusieurs organisations à but non lucratif est de rassembler suffisamment de bénévoles pour leur cause. Bien qu'elle soit une petite communauté située dans la banlieue de Chicago, le Jamaat du Nord de Chicago a travaillé sans relâche pour renforcer ses 12 comités des différents Umoor. Les *khidmatguzars* ont constaté que les nouveaux volontaires s'assimilaient beaucoup plus facilement à la main-d'œuvre lorsqu'on leur déléguait des responsabilités plus petites et moins chronophages. Avec une répartition claire du travail, le *khidmat* est devenu plus rationnel et il est également devenu plus facile pour les membres de se remplacer les uns les autres en cas de besoin. Simultanément, les nouveaux membres ont déclaré ressentir un plus grand sentiment d'inclusion dans la Jamaat, et ils se sont sentis satisfaits de savoir que leur travail ardu était apprécié par les autres Mumineen.

Renforcer la communauté dans

Nord du Chicago



# DID YOU KNOW?

# Quiz sur l'identité des 12U

Aqa Moula TUS gratifie périodiquement ses khidmatguzars de titres, reconnaissant même les plus humbles de leurs khidamaat. Voici une liste des différents titres qu'il accorde gracieusement. Les connaissez-vous tous ?

- NKD - al-Nashito fi Khidmat al-Dawat
- MKD- al-Mukhleso fi Khidmat al-Dawat
- NDI - Naseho al-Dawat al-Imamiyah
- MDH- Moeeno al-Dawat al-Haq
- NDH - Nasero al-Dawat al-Haq
- NDF - Nasero al-Dawat al-Fatemiyah



Chaque individu a une préférence exclusive pour son plat préféré et, de la même manière, chaque domaine du khidmat a sa propre saveur et son propre attrait. Quel est l'Umoor qui vous convient le mieux ? Répondez à ces 12 questions sur vous-même, et nous vous suggérerons l'Umoor qui vous conviendra le mieux, en fonction de votre personnalité et de votre style de travail.



# Local 12 Umoor Newsletters



