

RECRUTER et MOBILISER

La réussite résulte
de notre **VISION**

www.rcpu.qc.ca

Document support

S'engager pour mieux aider



Introduction

Nous vous avons préparé un document support pour alimenter votre réflexion sur le recrutement dans vos comités.

Nous avons longuement réfléchi à la question du recrutement pour préparer l'atelier et nous avons cru qu'il serait enrichissant de vous partager le fruit de nos idées sur le sujet. Nous nous sommes inspirés fortement du document de formation des comités d'usagers et de résidents.

Nous vous présentons des définitions et une méthodologie pour établir un processus en espérant que le tout vous sera utile.

Nous avons eu beaucoup de plaisir dans la préparation de cet atelier, nous vous souhaitons d'en avoir autant dans vos réflexions et démarches pour recruter et mobiliser.

Noëlla Goyet
Gilles Beaupré

20 octobre 2010

MA VISION DU RECRUTEMENT

UN PROBLÈME?

UNE MARCHÉ À SUIVRE MENANT AU SUCCÈS...?

- ❖ Recruter ce n'est pas un problème
- ❖ Recruter c'est un **PROCESSUS** pour mettre en place une suite ordonnée d'opérations aboutissant au résultat recherché
- ❖ Abandonner le processus c'est s'enliser dans le problème
- ❖ Recruter et mobiliser c'est

CHOISIR

quelqu'un et **susciter son intérêt**

Recruter

- ❖ Amener quelqu'un à faire partie d'un groupe...

notre COMITÉ

- ❖ Engager quelqu'un ...

à se joindre à notre ÉQUIPE

- ❖ L'embaucher en vue d'un travail...

nos projets à

proposer son pour susciter ADHÉSION

Définition:(Le petit Robert)

Mobiliser*

- ❖ Faire appel à (un groupe) pour une œuvre collective
- ❖ Mobiliser les enthousiasmes les énergies
- ❖ *Susciter l'intérêt, l'enthousiasme par la détermination, la vitalité, le dynamisme et l'énergie créatrice de votre comité*
- ❖ *Se faire connaître en présentant l'importance de notre rôle avec passion et de façon inspirante*

*Définition (Le Petit Robert)

Recruter et mobiliser c'est choisir

- ❖ QUI on veut
- ❖ Pour faire QUOI
- ❖ POURQUOI lui ou elle?
- ❖ OÙ trouver cette personne
- ❖ QUAND l'approcher
- ❖ COMMENT on l'intéresse

**Ce n'est pas prendre
la ou le premier venu!**

RECRUTER et MOBILISER

*Penser au film
La Grande Séduction*

- ❖ Savoir ce qu'on veut..
- ❖ Connaître nos besoins...
- ❖ Clarifier nos attentes
- ❖ Avoir des projets et les faire connaître
- ❖ Se donner de la visibilité en tout temps
- ❖ Définir le type de travail des membres
- ❖ Répondre à un besoin de la personne que l'on recrute, rejoindre ses talents et compétences.

Recruter et Mobiliser c'est:

Établir un **PROCESSUS** pour:

- ❖ **S'ORGANISER** AFIN OBTENIR CE QUE L'ON VEUT ET SE FAIRE UN PLAN D'ACTION
- ❖ **DÉVELOPPER** DES PROJETS ET RÉALISER DES ACTIONS QUI VOUS DONNERONT DE LA CRÉDIBILITÉ ET DE LA RECONNAISSANCE PAR LE MILIEU
- ❖ **BÂTIR** NOTRE NOTARIÉTÉ AUPRÈS DES DIVERSES INSTANCES DE L'ORGANISATION ET DU MILIEU

Établir un PROCESSUS c'est:

RECRUTER et MOBILISER

❖ Réfléchir au

QUOI

- Inventorier nos besoins et nos obligations...
- *Identifier les dossiers à monter, les représentations du comité auprès des diverses instances, les sondages de satisfaction et de qualité à faire ou à dépouiller,*
- Développer des projets
- Organiser des événements
- *Etc.....*

Établir un **PROCESSUS** c'est :

❖ Réfléchir au:

QUOI

- Responsabilités ou tâches à faire
- Décrire les responsabilités et les tâches à confier
- Le niveau d'implication attendu et le temps requis pour y répondre. Rechercher un président c'est différent que de rechercher quelqu'un pour représenter le C.U. sur un comité qui tiendra 4 réunions.

❖ **Établir un PROCESSUS c'est:**

❖ **Réfléchir au:**

QUI

❖ ***Décrire le type de personne recherchée***

- Responsabilités que nous voulons confier à cette personne
- Faire le profil des talents et compétences désirées
- Type de personnalité
- Identifier des personnes
- Découvrir et identifier les talents, les goûts, les intérêts de celles-ci

❖ **N'oubliez pas on aime être choisi, reconnu pour nos talents et compétences.**

Établir un **PROCESSUS** c'est

❖ Réfléchir au :

COMMENT

❖ Se faire connaître

- Auprès des partenaires locaux et régionaux, auprès de ceux qui partagent les mêmes intérêts
- L'établissement a la responsabilité de faire connaître le C.U. à son personnel, aux usagers et aux résidents. Établissez des collaborations avec lui
- Auprès des usagers et des résidents, ceux-ci doivent:
 - Connaître l'existence du C.U.
 - Savoir que vous pouvez les accompagner
 - Savoir où vous joindre

Établir un **PROCESSUS** c'est

❖ Réfléchir au : **COMMENT**

❖ Trouver la personne recherchée

- Dans nos réseaux d'amis
- Dans les réseaux de la communauté
- Faire appel aux personnes de notre établissement
- Faire appel à des personnes connues et ou reconnues dans notre milieu
- Faire appel aux partenaires

Conclusions

Le recrutement n'est pas nécessairement une opération facile parce que nous avons des outils. Cependant les outils permettent de se mettre en action pour atteindre notre but et ils peuvent contribuer à nous aider à porter un regard neuf sur la question.

N'oubliez pas que les comités des usagers sont jeunes. Nous sommes entrain de les construire. Il faut compter avec le temps. Comme on dit "Paris ne s'est pas construit en un jour".

AVOIR LA BONNE PERSONNE À LA BONNE PLACE C'EST UN GAGE DE RÉUSSITE POUR VOTRE COMITÉ. IL VAUT MIEUX PRENDRE NOTRE TEMPS ET Y ARRIVER.

BON SUCCÈS DANS VOTRE RECRUTEMENT