

INFORMATION ÉCHANGE

Présenté par le Service des Ressources Adultes
Bureau Mondial du Scoutisme
C.P. 241, CH-1211 Genève 4, Suisse



ENTRETIEN DE RECRUTEMENT D'UN RESPONSABLE

Introduction

Tout adulte nouvellement engagé dans le scoutisme devrait avoir un entretien de recrutement dès le premier mois de service ou mieux encore avant son entrée en fonction.

Un tel entretien devrait permettre de choisir avec plus de sûreté les bons responsables potentiels et leur apprendre d'emblée en quoi consiste leur rôle dans le scoutisme. En règle générale, l'entretien de recrutement est mené par l'adulte chargé de confirmer l'engagement réciproque entre le Mouvement et le nouveau responsable adulte.

Préparation de l'entretien

Fixez l'heure et le lieu de l'entretien. Prévoyez une durée de 30 à 60 minutes.

Relisez vos notes - y compris une brève histoire du scoutisme - les questions que vous désirez poser, les procédures concernant les groupes, la formation, les possibilités de promotion dans l'avenir, etc.

Ayez sous la main :

- un exemplaire du "dossier des nouveaux volontaires" (avec liste d'adresses, renseignements utiles sur le scoutisme, possibilités de formation, description de poste, etc.)
- les statuts de l'association, ainsi que le manuel de politique et procédures
- tous les dossiers ou manuels concernant la fonction de responsable.

Au cours de l'entretien avec le candidat

Soyez amical ! Mettez le candidat à l'aise. Encouragez-le à s'impliquer dans la discussion. Cela vous aidera à mieux cerner ses capacités, à vérifier que les informations sont bien comprises au fur et à mesure que vous les présentez. Laissez-lui l'occasion de poser ses propres questions et de s'exprimer.

Laissez le candidat parler de lui.

Pourquoi souhaite-t-il s'engager dans le scoutisme? Vérifiez son degré de sincérité.

Principaux points à couvrir au cours de l'entretien :

Qu'est-ce que le scoutisme essaie de promouvoir ? Indiquez le but et les principes du Mouvement scout.

Importance de l'adhésion personnelle de l'adulte au but et aux principes du Mouvement.

Précisez quel poste spécifique est envisagé pour le candidat.

Faites ressortir les caractéristiques particulières du poste dans une branche donnée (en vous servant de certains chapitres des brochures ou des dossiers du manuel).

Quel est le rôle de l'adulte dans le scoutisme ?

Sur quelle aide un nouvel "adulte dans le scoutisme" peut-il compter ?

Les attentes du groupe : exigences particulières en matière de religion, procédure à suivre pour l'achat de matériel, coût des manuels et autres.

Le soutien du groupe : politique du groupe en matière de soutien financier (cotisation, uniforme, stages de formation, achat de matériel, coût des manuels, etc.).

Le temps à consacrer : réunion des responsables, réunions de planification ou de branche, activités extérieures ou complémentaires (randonnées, voyages, camps, stages de formation).

Questions individuelles : laissez au candidat la possibilité d'exprimer ses inquiétudes ou de poser toutes les questions qui le préoccupent.

Conclusion de l'entretien : revenez sur ce que le Mouvement attend du nouveau responsable et les principales caractéristiques de son poste ; déterminez à quel point il désire vraiment prendre ce poste et ce que cela représente pour lui ; remerciez le candidat de l'entretien ; dites-lui bien qu'on l'avertira de la suite qui sera donnée à l'entretien.

Après l'entretien

- Assurez-vous de l'aptitude du candidat au poste à pourvoir.
- Si le candidat est accepté, informez-en les autres responsables.
- Notifiez à la personne le résultat de l'entretien. NOTE : si la personne n'est pas acceptée, il vaut sans doute mieux la remercier tout

simplement d'avoir postulé et participé à l'entretien. Il est inutile de lui donner les raisons de votre refus ou de dresser une liste de ses défauts.

- Si sa candidature est retenue, contactez les personnes qui devront encadrer le volontaire dans son nouveau poste.
- Le représentant du groupe doit s'assurer que la personne est bien enregistrée dans l'association.
- Soyez fier de vous. Vous avez joué un rôle important en faisant en sorte que cette nouvelle personne ait une première idée positive de son rôle dans le scoutisme. Gardez le contact avec elle afin qu'elle continue à avoir le soutien nécessaire pour devenir de plus en plus efficace.

Quelques exemples de questions à poser :

Que savez-vous du scoutisme ? de cette branche en particulier ?

Avez-vous été scout autrefois ou en tant qu'adulte ? Était jeune, avez-vous apprécié ? Dans quelle branche étiez-vous ? *En tant qu'adulte*, quand ? Dans quelle branche et dans quel groupe ? Avez-vous aimé ? *Pourquoi avez-vous quitté ?*

Avez-vous déjà travaillé avec des jeunes de cet âge ? Si "oui", qu'en pensez-vous ? Si "non", qu'est-ce que vous attendez d'eux ?

Qu'est-ce qui vous a donné l'idée de devenir responsable ? *Vous aimez les enfants :* combien de temps disposez-vous pour aider ? Avez-vous vous-même des enfants dans cette tranche d'âge ? *Le groupe a besoin d'aide :* pendant combien de temps pouvez-vous l'aider ?

Aimez-vous travailler en équipe ou plutôt seul ? (essayez de vous rendre compte si la personne aura le sens de l'équipe ou si elle aura tendance à agir seule).

Êtes-vous prêt à suivre une formation pour vous aider à assumer votre rôle de responsable ? Si "non", pourquoi ? (expliquez-lui que c'est nécessaire et attendez sa réponse). si "oui", qu'est-ce qui vous conviendrait le mieux ? les weekends ? la semaine ? en pratique ou par écrit ?

(suite au verso)

Travaillez-vous à plein temps ? à temps partiel ? en roulement par équipe ? à votre compte ? à la maison ? Êtes-vous sans emploi ? Autres ?

Selon vous, de quoi les jeunes de cet âge ont-ils besoin ?

Adapté de Hamilton-Wentworth, Scouts Canada.
Par Maimu Nõmmik, membre du Comité Mondial des Ressources Adultes

Le texte suivant est tiré du manuel du Comité du personnel des Scouts d'Australie et constitue une autre façon d'aider à la prise de fonction ou d'avoir des entretiens de recrutement.

Par Kirsty Brown, membre du Comité Mondial des Ressources Adultes

Quelle personne voulez-vous pour ce travail ?

Nous ne cherchons pas n'importe qui pour combler un vide dans l'organisation. Chaque tâche requiert une personne spécifique ayant des compétences, des connaissances et des attitudes particulières. Si nous nous préparons à rechercher une personne de ce genre, nous devons d'abord faire l'effort de définir en termes précis ce que cette personne aura à faire.

Habituellement, le point de départ d'un processus de recrutement, c'est la description de poste. Lorsque l'on dispose de quelques exemples de descriptions de postes, c'est déjà un bon point de départ. Toutefois, la description du poste à pourvoir peut varier par rapport à l'exemple fourni. Faites en sorte de bien avoir la dernière description de poste, mise à jour et approuvée pour le rôle à pourvoir.

Chaque description de poste comprendra tous les détails du poste - les objectifs, les fonctions que le titulaire aura à assumer - ainsi que les compétences et les qualités personnelles requises pour mener à bien ce genre de travail.

Les critères de recrutement

Dans la pratique, voici les trois questions qu'il faut se poser quand on doit sélectionner quelqu'un :

- Est-ce que cette personne est capable de faire le travail ? (connaissances et compétences)
- Est-ce que cette personne a envie de faire ce travail ? (motivations et attitudes)
- Est-ce que cette personne trouvera sa place dans l'équipe ? (personnalité).

En tant que "Conseiller", c'est à vous de faire en sorte que chacun de ces trois domaines soit soigneusement approfondi.

Lorsque les critères de recrutement sont bien définis, il faut les mettre par écrit avant l'entretien. Le "Conseiller" ne doit pas en rester à la description de poste mais inclure dans les critères de sélection quelques uns des éléments suivants :

- qualifications et formation
- connaissance du scoutisme
- expérience d'animateur
- expérience antérieure dans le scoutisme
- capacités personnelles (qu'est-ce que le candidat a à offrir ?)
- motivation (pourquoi le candidat souhaite-il devenir animateur de jeunes ?)

Soyez réaliste en préparant les critères de recrutement. Des critères fixant des normes trop élevées ou trop basses n'aideront personne.

La tendance naturelle consiste à établir des normes élevées et à s'imaginer que chaque responsable est un "super" responsable. En réalité, bien peu de gens parviennent à satisfaire à des aspirations aussi élevées.

Malheureusement, la tendance opposée, qui consiste à croire qu'il vaut mieux mettre n'importe qui à ce poste plutôt que de le laisser vacant ou d'avoir une session de formation sans responsables ou avec trop peu de monde, existe aussi.

Pour bien des raisons, certains candidats seront incapables d'exercer le poste pour lequel ils ont postulé. Le "Conseiller" doit donc prendre conscience de cette réalité et être convaincu que les critères de recrutement lui fournissent une base objective pour prendre sa décision.

Ayant établi les critères de recrutement pour un poste donné, le "Conseiller" fera la distinction entre *critères essentiels* et *critères souhaitables*. Les critères essentiels recouvrent les qualités qu'une personne doit absolument posséder (pour occuper le poste en question). Le fait de s'en tenir honnêtement et prudemment à ces critères essentiels aide énormément au choix du responsable.

Lors de l'entrevue, vous chercherez à prouver que les compétences du candidat correspondent bien aux critères essentiels (et aussi aux critères souhaitables). Si vous ne recrutez pas une personne qui présente les qualités requises, la formation qu'elle suivra ne suffira pas à compenser son insuffisance de compétences élémentaires et les jeunes passeront à côté du but recherché.

Le "Conseiller" devra aussi tenir compte des lois contre toute forme de discrimination, quand elles existent.

Liens entre la formation des adultes et les programmes de développement

Le "Conseiller" doit tenir compte du fait que, pour chaque description de poste ou de fonction dans le scoutisme, les qualifications demandées sont décrites dans l'un des programmes de formation correspondants. Ces qualifications sont une source de renseignements utiles quand il s'agit de recruter pour un rôle particulier.

Tout responsable doit pouvoir obtenir les qualifications requises grâce au programme de formation proposé par l'association. Cependant les responsables qui ont déjà les compétences requises devraient avoir droit à un crédit de compétences dans le cadre du processus de reconnaissance des compétences acquises antérieurement.

Un adulte engagé qui va faire bénéficier l'association de ses compétences est déjà bien parti pour être recruté. Il lui reste à faire ses preuves et à démontrer ses compétences dans le contexte du scoutisme.

L'importance de l'entretien

Pour une large part, le travail du "Conseiller" consiste à interviewer de nouveaux adultes ou des adultes ayant déjà exercé des fonctions dans le scoutisme à différents moments de leur vie et ayant déjà acquis une certaine expérience.

Les professionnels des ressources humaines vous diront que le fait d'interviewer n'est pas une pratique efficace et aboutit souvent à des conclusions erronées. Celui qui interviewe risque toujours d'être induit en erreur par quelqu'un de séduisant, qui présente bien et qui a une personnalité attirante.

Cependant, les mêmes professionnels reconnaissent aussi qu'on ne peut pas éviter ces entretiens. Ils ne coûtent pas chers ; sont faciles à réaliser aussi bien par les interviewés que par les interviewers ; ils ne demandent que peu de temps, contrairement à d'autres outils plus sophistiqués, plus coûteux et plus difficilement accessibles qui, dans la pratique, ne garantissent pas forcément un meilleur résultat.

En dépit de tous ses inconvénients, c'est l'entretien qui reste le moyen le plus utilisé pour engager des gens dans le monde des affaires et, dans le scoutisme en général, c'est sur ces entretiens que nous nous basons.

Nous devons faire en sorte de mener ces entretiens le mieux possible afin d'obtenir des résultats corrects le plus souvent possible. Nous tous qui pratiquons ces entretiens dans le cadre du scoutisme, nous devons développer nos compétences pour mieux nous servir de cet outil difficile mais performant.