

Le radar à Cadres et le suivi des détectés, ... Comment trouver de nouveaux talents, recruter des Cadres et des formateurs ?

Chaque Cadre a pour rôle, en plus de sa mission la détection des talents, le repérage de nouvelles têtes, un œil bien ouvert sur le terrain en vue de renforcer les équipes et les ressources humaines du Mouvement.

Le point « talents repérés – personnes détectées » est systématiquement mis à l'ordre du jour des moments clés de la vie du Mouvement : CF, Équipes fédérales, réunions d'Équipe régionale, en début et fin d'année scoute, à la fin des stages Fan 4 / FoRU, à l'occasion des Carrefours RU, après les activités régionales ou fédérales.

A. Ceux que l'on cherche ... les qualités à reconnaître

(Il ne les faut pas toutes, ... soulignons que la juxtaposition des compétences au sein d'une équipe est un plus)

- Connaissance et application du programme
- Vision du fonctionnement du Mouvement, d'une Unité, tel que prévu par le Règlement fédéral et son application par le terrain
- Expérience en animation
- Polyvalence
- Être disponible – avoir du temps
- Pouvoir se remettre en question
- Pouvoir travailler en équipe – prendre en main une équipe, un projet
- Être autonome, organisé
- Savoir tenir ses engagements
- Savoir donner du sens à son action
- Avoir le contact facile – le sens de la relation
- Être diplomate, flexible
- Être crédible, cohérent
- Avoir envie d'élargir son horizon
- Avoir envie de transmettre, de partager
- Être motivé par sa mission en cours, engagé dans l'action

B. Je détecte quelqu'un ...

J'en parle en équipe, à mon référent, à l'occasion d'une réunion, ...

Via les Animateurs fédéraux, l'Équipe fédérale ou le Service formation, l'info est à transmettre à la cellule GRH (via l'équipe de support aux Unités / Régions / Cadres ou via le Service formation) dès que possible.

Cette info doit reprendre : les missions possibles, le profil et qualités (re)connues de la personne, ses motivations, sa disponibilité, ... quand, comment et par qui la personne a été détectée, ...

Pour contacter la Cellule GRH : cadres@sgp.be ou appeler le Service de support aux Unités/Régions/Cadres ou le Service formation au Siège fédéral (02/539.23.19)

C. De détecté ... à Cadre ou formateur ?

C1. Détecter

Côté terrain	Côté formation
<p>En réunion d'équipe : (régionale, fédérale, CF, après une activité, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> L'équipe se penche sur les Animateurs, Animateurs responsables, Responsables d'Unité qui présentent un potentiel intéressant à mobiliser dans l'avenir (sur base des qualités recherchées dans la liste de la page précédente). 	<p>En fin de FAn / FoRU : (principalement en fin de FAn 4 et à l'occasion des évaluations des FAn)</p> <ul style="list-style-type: none"> L'équipe de stage se penche sur les participants qui présentent un potentiel intéressant à suivre dans l'avenir (sur base des qualités recherchées dans la liste de la page précédente).
<p>Toujours viser large et à long terme</p> <p>La réflexion par rapport à une personne que l'on détecte doit toujours porter sur ses capacités ou son potentiel à renforcer les équipes de formation et sur ses possibilités à devenir Cadre dans le Mouvement.</p>	
<p>Sur le terrain : ne jamais rien dire directement aux détectés !</p> <ul style="list-style-type: none"> La vision d'une personne à devenir Cadre ou formateur doit être confrontée à la réalité du terrain. L'Unité ou l'Équipe régionale a peut-être d'autres visions de la personne ou a en tête un autre « plan de carrière ». Il est également utile de prendre un peu de recul et de bien se renseigner (son parcours et le vécu de sa formation, sa fiabilité dans la durée, ...) 	<p>En fin de Fan : ne jamais rien dire directement aux détectés !</p> <ul style="list-style-type: none"> La vision d'une personne à devenir formateur ou Cadre doit être confrontée à la réalité du terrain. En stage, souvent les participants ne sont pas tout à fait les mêmes que dans la vraie vie ... et l'Unité ou l'équipe régionale a peut-être d'autres visions. Il n'est pas utile de donner au participant un message différent ou plus valorisant qu'à un autre par rapport à d'autres participants, !
<p>Transmettre l'info à la Cellule GRH via le service formation ou via l'équipe de support aux Unités/Régions/Cadres.</p> <p>En lien avec la Cellule GRH, il y aura lieu de se renseigner et de vérifier le potentiel que représentent les personnes dont les noms auront été transmis.</p>	

C2. Annoncer

Côté terrain	Côté formation
<p>Annoncer au « détecté » qu'il est détecté par le Mouvement</p> <p>La personne qui annonce à un détecté que l'on a un œil sur elle pour devenir Cadre ou formateur est déterminée par la Cellule GRH. Il s'agira, autant que possible, de trouver un Cadre de proximité dont les relations interpersonnelles avec la personne détectée sont établies. <u>Ce Cadre ne sera pas nécessairement le futur référent.</u></p>	
<p>Qu'est-ce qui est annoncé ?</p> <p>→ Tu es détecté, tu as des talents, ce serait chouette si ...</p> <p>→ Ce serait bien si tu nous rejoignais pour ...</p> <p>→ On te verrait bien dans telle ou telle équipe</p> <p>→ Quand tu auras fini d'être Animateur tu devrais ...</p> <p>→ En très gros, être Cadre, c'est ... et ça te ressemble bien !</p> <p><i>(Idées clés : partager tes talents et profiter de ton expérience pour aider d'autres Animateurs, améliorer la qualité de l'Animation, participer à des actions pour la Région, ...)</i></p>	<p>Qu'est-ce qui est annoncé ?</p> <p>Le Service formation, <u>en lien avec la Cellule GRH</u> propose de rejoindre une équipe de formation ou de participer à une « intendance active » pour un stage (possibilité d'observer et de participer à certaines activités de formation)</p> <p>→ Ça te dirait de nous donner un coup de main dans les stages ?</p> <p>→ Nous pensons que ce serait intéressant pour toi de ...</p> <p>→ On te verrait bien dans une équipe de stage pour ...</p> <p>→ Nous avons remarqué certaines qualités en toi ...</p>
<p>La personne qui annonce, transmet à la cellule GRH le feed-back de cette annonce.</p> <p>Exemples : <i>ça m'intéresse (tout de suite), ça m'intéresserait l'année prochaine ; J'aurais plutôt vu ça que ça ... ; Je ne suis pas disponible pour le moment ; je pars en Erasmus pour six mois ; je ne suis pas du tout intéressé ; je reste dans mon Unité, ma Section, ...</i></p> <p>(L'opportunité d'un suivi ou d'une relance est envisagée via la cellule GRH)</p>	
<p>Dès qu'apparaît un accord mutuel de principe ...</p> <p>Si la personne détectée marque son accord de principe sur l'idée de devenir Cadre il y a lieu de procéder à un engagement formel</p> <p>→ Voir document « Engager un Cadre »</p>	<p>Les suites pour les détectés pour devenir formateur</p> <p>Après (au moins) une première expérience réussie en tant que formateur en FAn/FoRU, évaluée en lien avec le Responsable de stage, le nouveau formateur est validé en tant que « Cadre formateur » et engagé ensuite via un entretien formel.</p> <p>→ Le référent est l'Animateur fédéral formation.</p>

