



PROFIL DU COACH AU RECRUTEMENT

Le profil du coach au recrutement est un guide pour informer un candidat sur les compétences et l'expérience qu'il doit avoir ou tendre à acquérir afin d'assumer cette responsabilité au sein d'un conseil régional de l'Association. Il ne s'agit pas d'exigences, mais plutôt de compétences à acquérir pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités.

L'Association offre la formation et le soutien nécessaires aux nouveaux membres des conseils régionaux pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Les compétences réfèrent à des habiletés, à un savoir-être et à un savoir-faire que devrait détenir le coach au recrutement pour exercer son rôle et les responsabilités qui lui sont confiées au sein d'un conseil régional.

ENTREAGENT

Le coach au recrutement a une grande capacité à entrer en contact avec les gens et à les convaincre. Il est affable, aimable et respectueux.

ESPRIT D'INITIATIVE

Il est capable d'aller au-devant des demandes ou des besoins et d'entreprendre des actions de manière autonome. Il est en mesure de déterminer la marge de manœuvre dont il dispose pour agir par lui-même ainsi que les moyens ou les ressources nécessaires au succès de ses actions.

RÉSEAUTAGE

Il serait avantageux que le coach au recrutement dispose d'un réseau élargi afin qu'il puisse rejoindre le plus de clientèles possible.

COMMUNICATION

Il exprime clairement ses idées et ses arguments. Il favorise le dialogue en faisant preuve de respect et d'écoute des autres.

Il encourage les échanges constructifs et veille à rallier les points de vue. Ses interventions demeurent à propos du sujet traité et il s'assure de la compréhension de son message par les autres. Il est à l'aise devant les micros et les caméras.

RESPONSABILITÉS

Dans le cadre de son mandat, le coach au recrutement propose et coordonne des actions de recrutement afin d'accroître le nombre de membres de l'Association. À cette fin, il doit :

- solliciter les préretraités et retraités des secteurs public et parapublic à devenir membres de l'Association ;
- approcher et inviter les autres groupes ou associations de retraités afin d'établir, avec le soutien de la responsable du dossier à l'Association, des partenariats de toutes sortes ;
- rechercher les possibilités de participation à des salons, congrès ou événements lors desquels l'Association pourrait avoir une plus grande visibilité ;
- mobiliser le conseil régional pour les activités de recrutement (deux par année), trouver des pistes de recrutement, prendre en charge la logistique de l'événement et proposer les outils de promotion des activités ;
- être la personne en lien avec le responsable du dossier à l'Association pour assurer le suivi des besoins du conseil régional par rapport au recrutement (dépliants, trousse, objets promotionnels, etc.) ;
- trouver des pistes d'ententes avec les directions des ressources humaines (DRH), et, en collaboration avec le responsable du dossier à l'Association, effectuer les démarches afin de conclure des ententes ;
- participer activement aux réunions du conseil régional et présenter les avancements du volet recrutement ;
- effectuer, avec le soutien du responsable du dossier à l'Association, des présentations de l'Association auprès des établissements des secteurs public et parapublic ;
- être à l'affût de partenariats régionaux répondant aux besoins des membres ;
- collaborer avec le responsable du dossier à l'Association au développement d'ententes corporatives ;
- préparer un plan de travail et le soumettre au conseil régional pour approbation. Une fois approuvé, ledit plan de travail sera soumis au responsable du dossier à l'Association.

Note : L'utilisation du masculin est seulement dans le but d'alléger le texte. Le masculin inclut le féminin.