



It starts with Scouts.

Tout commence
avec les Scouts.

GUIDE D'ENTREVUE DE SÉLECTION

BIENVENUE À BORD!

Avril 2012

INTRODUCTION

Uniquement la bonne personne

Les normes communautaires au Canada continuent de se resserrer avec l'accroissement du nombre de signalements d'abus à l'égard des enfants. Ces normes dictent des mesures minimales acceptables que les groupes doivent prendre lors de la sélection de bénévoles qui désirent travailler avec les jeunes. Il n'y a pas si longtemps une personne n'avait qu'à se porter volontaire pour une tâche et ne répondre qu'à quelques questions voire aucune, aujourd'hui les normes acceptables exigent la vérification du dossier de police, des entrevues et la vérification de références.

À une époque où les bénévoles sont rares, il est tentant d'accepter toute personne désireuse d'apporter son aide. Mais souvenez-vous que comme recruteur vous cherchez des personnes qui peuvent remplir des rôles précis qui exigent certaines attitudes, compétences et connaissances. Seulement ces personnes obtiendront du succès. Les personnes qui ne possèdent pas ces qualités ou qui n'ont pas le désir ou la capacité de les acquérir ou qui ont des travers dommageables ne seront que préjudiciables au programme et à nos jeunes. Ces personnes ne doivent être acceptées sous aucune considération peu importe leur désir d'adhérer à l'organisation.

Le scoutisme ne s'attend pas à ce que ces membres deviennent des experts dans la sélection des bénévoles, mais en tant qu'organisation, nous devons continuer nos pratiques de sélection et de diligence.

Selon Loraine Street de *Volunteer Ontario*,

« La sélection consiste à trouver un équilibre entre la vigilance et la paranoïa, entre le droit à la vie privée et le droit à la protection de nos clients, entre notre personnel et la communauté et entre les enjeux juridiques et les enjeux éthiques ou moraux. L'objectif est de présenter des programmes sûrs, d'assurer la sécurité des clients, du personnel et de la communauté. Les responsables de l'élaboration et de l'application des mesures de sélection doivent toujours avoir cet objectif à l'esprit. » [Trad. L. Beauséjour]

L'entrevue et la sélection, que cible ce guide, ne visent pas seulement à trouver la bonne personne pour le bon rôle, mais accordent également au bénévole la possibilité d'interroger et de choisir Scouts Canada. Nous devons voir cela comme une chance de laisser une forte impression et d'amorcer l'orientation – voilà un premier pas vers l'engagement et ultimement vers la rétention. Vous devrez trouver votre équilibre entre le réalisme et l'enthousiasme débordant pour le Mouvement et la mission.

Le scoutisme a l'obligation de prendre les mesures raisonnables pour s'assurer que les enfants et les adultes qui participent à nos programmes sont protégés et en sécurité. Nous réalisons cet objectif par la conception de nos programmes, l'application des mesures

actuelles de sélection, l'attention apportée à la formation des adultes bénévoles et par une supervision adéquate. Notre capacité à continuer d'offrir des programmes dans les communautés du Canada dépend de notre efficacité à accomplir ces tâches à l'intérieur de chaque groupe et de chaque conseil.

Les principaux objectifs de l'entrevue d'un candidat :

- Identifier si le candidat doit passer à la prochaine étape de la procédure d'engagement (c.-à-d. la vérification des références et la vérification du dossier de police)
- Informer et préparer le candidat, la candidate pour qu'il ou elle comprenne son rôle comme animateur compétent et efficace.
- Évaluer le risque de l'engagement du candidat incluant le risque de l'abus sexuel.
- Déterminer si le rôle convient aux habiletés et champs d'intérêt du candidat, de la candidate.

CONSEILS :

Les questions contenues dans ce guide ont été conçues tout d'abord pour l'entrevue d'un candidat animateur. Vous devrez les adapter pour le poste pour lequel le candidat se porte bénévole et selon votre connaissance de la personne. **Ne laissez pas tomber des sections importantes parce que vous connaissez la personne.** Leurs réponses vous procureront une expérience utile lorsque vous rencontrerez des candidats, des candidates que vous connaissez moins. Les boîtes ombragées résument les questions de l'intervieweur et font le lien avec la *Liste de vérification d'entrevue*.

1. Établir le lien

Vous présenter et présenter votre co-intervieweur

Il s'agit tout d'abord de briser la glace. Plus la personne sera à l'aise, plus elle sera ouverte. Commencer l'entrevue de façon amicale en abordant un sujet qui suscite l'intérêt du candidat (par exemple, une excursion de camping familiale ou les vacances). Dans la plupart des cas, il ne s'agira probablement pas de votre premier contact avec cette personne. Vous lui avez déjà peut-être parlé lors de la soirée de parents ou téléphoné pour fixer la date de l'entrevue.

Préciser au candidat votre poste au sein du scoutisme, depuis combien de temps vous êtes bénévole et pourquoi le scoutisme est important pour vous.

Texte :

« Merci de prendre de votre temps pour envisager d'occuper un poste au sein du scoutisme. Au cours de la prochaine demi-heure, je vous donnerai un aperçu des principes du scoutisme et je vous expliquerai en quoi consiste le rôle de _____ . Je vous poserai un certain nombre de questions afin de vérifier votre compréhension de ce rôle et pour nous assurer que vos champs d'intérêt et vos compétences conviennent bien à la tâche. J'utiliserai le Guide d'entrevue (montrez le guide) pour m'aider à couvrir tous les détails importants, toutefois n'hésitez pas à me poser des questions à n'importe quel moment. »

Questions :

« Depuis combien de temps habitez-vous ici? Pouvez-vous me dire de quel endroit, vous êtes originaire? »

« Pouvez-vous me parler un peu de votre famille? »

« Qu'est-ce qui suscite votre intérêt dans le bénévolat auprès des enfants? »

CONSEILS – Comment poser des questions pour clarifier

Parfois, les réponses d'une personne demandent que l'on pose d'autres questions pour obtenir une clarification ou des renseignements additionnels. Les questions de relance sont des questions ouvertes afin d'obtenir plus qu'un oui, un non ou aucune réponse. Il faut utiliser le « qui, quoi, où, pourquoi et comment ». Il est important de ne laisser aucune place à l'interprétation puisque nous avons tous un cadre différent de références. Il est également important de se souvenir, particulièrement lorsque nous établissons des liens, de ne pas porter des jugements à partir d'informations limitées. Il faut plutôt approcher le candidat avec une saine curiosité.

Exemples de questions de clarification :

- Lorsque vous dites... Que voulez-vous dire précisément?
- Pouvez-vous préciser ou me donner un exemple?
- Qu'est-ce qui est arrivé par la suite?
- Pourquoi est-ce important pour vous?
- Pouvez-vous me parler d'une occasion où cela s'est produit/ne s'est pas produit?

Si vous croyez que la personne répond de façon évasive, c'est peut-être une alerte (ou simplement le fil de ses pensées qui l'ont amené ailleurs) vous devez alors ramener la personne sur le sujet pour clarifier.

- Revenir à la question originale (et la répéter)?
- Comment (exemple ou anecdote) est-ce relié à (sujet original)?

1. L'apprenant s'engage à entretenir des interactions appropriées entre jeune et adulte.

Alerte : changements fréquents de domicile, d'emploi; enfants comme meilleurs amis; préfère la compagnie des enfants; absence de liens avec des adultes; croit que les enfants comprennent mieux que les adultes.

Tout au long de l'entrevue, noter les inquiétudes que vous pourriez avoir. Ces notes pourront vous guider dans votre décision lorsque vous déterminerez que le candidat satisfait aux exigences.

2. Antécédents personnels et consolidation de la relation

Énoncer brièvement ce que vous savez au sujet du candidat. Cela encouragera la personne à parler d'elle et des raisons qui la poussent à devenir bénévole. Si, au départ, c'est vous qui avez approché le candidat, vous devez lui donner les raisons pour lesquelles vous croyez qu'il ou qu'elle serait apte à ce poste. La première question devrait aider la personne à se détendre.

Orienter la conversation autour de son travail (compétences), de ses champs d'intérêt personnel et de son intégration dans la communauté. Relever certaines préférences ou expériences que vous avez peut-être en commun.

Questions :

« *Qu'est-ce qui vous a poussé à poser votre candidature pour ce poste?* »

« *Qu'espérez-vous pouvoir accomplir à ce poste?* »

« *Quels sont vos objectifs personnels pour ce poste?* »

« *Avez-vous 10 minutes pour visionner une bande vidéo sur le scoutisme?* » C'est un bon moment pour présenter la vidéo *Introduction au scoutisme* ou la vidéo *Mission*.

Conseils :

- Soyez enthousiaste.
- Démontrez un véritable intérêt.
- ÉCOUTEZ attentivement.
- Posez parfois des questions pour encourager la personne à donner de plus amples détails (se référer à *Comment poser des questions pour clarifier* – Section 1).

2. L'apprenant s'engage à offrir des programmes stimulants adaptés aux jeunes :

- a. Conscient de la nécessité de fournir des programmes stimulants aux jeunes.
- b. Affirme une volonté de fournir un environnement sûr et un programme dynamique aux jeunes.

Alerte : mal à l'aise lors des contacts visuels (attention aux différences culturelles). Le langage corporel ne correspond pas au discours. Engagement démesuré avec les jeunes, attentes irréalistes.

3. Engagement envers la mission et les principes

Laisser le candidat lire l'énoncé de la mission du scoutisme.

Questions :

« L'engagement envers la mission et les principes est une condition de l'adhésion au scoutisme. Qu'y a-t-il dans la mission qui vous encourage à vous engager? »

Texte :

« Maintenant, nous allons voir en détail les principes et les pratiques. »

PRINCIPES

Définir et passer en revue les principes avec le candidat. Fournir à la personne un document qu'elle peut lire.

Vérifier la compréhension

Revoir la promesse de l'animateur et la promesse et la loi de la section (si applicable).

Rechercher l'approbation

Évaluer la facilité, la sincérité et l'habileté à communiquer avec les enfants du niveau d'âge ciblé.

Texte :

Le scoutisme a été fondé et continue d'évoluer selon trois principes. Ce sont :

***Le devoir envers Dieu :** qui se définit comme « le respect des principes spirituels, la fidélité envers la religion qui les préconise et l'acceptation des devoirs qui en découlent. »*

***Le devoir envers autrui :** qui se définit comme « la fidélité envers sa patrie en harmonie avec la promotion de la paix, la compréhension et la coopération aux niveaux local, national et international » et « la participation au développement de la société ainsi que la reconnaissance et le respect de la dignité de ses semblables et de l'intégrité de la nature. »*

***Le devoir envers soi :** qui se définit comme « la responsabilité de son propre épanouissement. » Ce principe est en harmonie avec le but éducatif du mouvement scout, soit d'aider les jeunes à développer pleinement leur potentiel.*

Questions :

« Y a-t-il des points pour lesquels vous voudriez des éclaircissements? »

« Vos croyances et convictions personnelles vous permettent-elles de faire une telle promesse? »

« Si un jeune âgé de ____ ans vous demandait des exemples illustrant comment vous appliquer dans votre vie les principes décrits par la promesse et la loi, que lui répondriez-vous? »

Ou

Texte (poste d'administrateur) :

« Les principes, les pratiques, la promesse et la loi sont des éléments importants de nos programmes. Les membres occupant des postes de gestion et de soutien doivent être conscients de ces éléments puisqu'ils définissent notre organisation.

Questions :

Seriez-vous capable de faire la promotion de l'organisation et de justifier sa raison d'être? »

3. L'apprenant s'engage à l'expression active de la mission, des principes, et des méthodes/pratiques du scoutisme :

- a. Reformuler la mission, les principes et méthodes/pratiques du scoutisme (dans ses propres mots).
- b. Expliquer comment la promesse de l'animateur et la loi scoutie correspondent à ses valeurs personnelles.
- c. Confirmer sa volonté de signer le formulaire d'adhésion.

Alerte : questionnaire sur la référence à Dieu.

4. Vendre le rôle

Décrire les activités spécifiques de votre section (groupe ou conseil) et préciser comment celles-ci correspondent à la mission et aux principes.

Décrire les projets stimulants de la section (groupe ou conseil) prévus pour l'année.

Décrire les autres personnes engagées dans la section (groupe ou conseil).

Préciser la disponibilité exigée. Être réaliste.

Remettre une copie de la description du poste de bénévole et allouer suffisamment de temps au candidat pour qu'il puisse la lire attentivement. (Voir R. P. & P.)

Insister sur l'obtention le plus possible l'aide extérieure.

Préciser les ressources offertes lorsque de l'aide est nécessaire.

Montrer le matériel-ressource offert (manuels, *Trousse du nouvel animateur*)

Questions :

« *Quel genre de travail bénévole faites-vous durant vos loisirs?* »

« *Décrire votre expérience du plein air qui pourrait aider aux plans dynamiques que nous avons cette année* ».

(Si le candidat n'a aucune expérience du plein air, expliquer les attentes, c.-à-d. l'obligation de participer, décrire les ressources disponibles pour l'aider.)

« *Quelles sont vos appréhensions en regard de cette attente?* »

4. L'apprenant s'engage à planifier des activités de plein air :

- a. Décrire les expériences de plein air.
- b. Confirmer sa volonté de fournir des expériences de plein air aux jeunes.

Alerte : engagement exagéré.

5. Compétences, champs d'intérêt et expériences

Expliquer comment les expériences de plein air sont importantes pour le succès de toutes les sections du scoutisme.

Expliquer au candidat les possibilités de développement personnel offertes et la nécessité de participer à ces activités pour améliorer son efficacité. Expliquer la formation offerte dans votre secteur. Pour les postes autres que ceux d'animateurs, relier la formation au rôle et à ce que vous savez des compétences du candidat.

Questions :

« *Quels champs d'intérêt, compétences et expériences pouvant être utiles à ce poste de _____ possédez-vous? »*

« *Quels aspects ou activités reliés au poste vous intéressent le plus? Le moins? »*
(Soyez très attentif à la réponse « le moins » puisque cette réponse peut vous indiquer si cette personne « convient » ou « ne convient pas » pour le poste. N'hésitez pas à demander des précisions si c'est un élément pour le poste.)

« *Avez-vous d'autres engagements qui pourraient entrer en conflit avec ce poste? »*

« *Comment feriez-vous pour vous assurer de mettre l'accent sur l'aspect plein air du programme de scoutisme? »* (Si c'est un nouveau domaine, le candidat aura peut-être besoin de temps pour y réfléchir – vous pouvez discuter d'idées qui ont fonctionné pour d'autres et d'idées qui n'ont pas aussi bien fonctionné).

« *Nous réalisons que vous apportez une variété de compétences et d'expériences pour ce poste. Êtes-vous cependant prêt à développer des compétences et connaissances de base pour animer les programmes (ou pour gérer le groupe, etc.)? »*

(Prendre le temps de souligner les ressources offertes ainsi que du temps nécessaire pour réussir un Badge de Bois I.)

« *Connaissez-vous la Stratégie de soutien des bénévoles de Scouts Canada? »*
Profiter de l'occasion pour préciser ce sujet – c'est un bon argument de vente. »

5. L'apprenant s'engage à poursuivre son développement personnel :

- a. Sensibilisation à la stratégie RFB.
- b. Confirmer sa volonté d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires au poste au cours de la première année.

Alerte : devient bénévole pour obtenir des avantages ou parce que le candidat est seul, vit une étape de transition et voit cela comme une diversion; a des besoins plus grands que l'expérience de bénévolat peut apporter; a des attentes irréalistes envers son rôle ou sur ce qui peut être accompli. L'incapacité à formuler sa motivation pour devenir bénévole peut également être inquiétante.

6. Modèle de rôle approprié

Références

Pour obtenir un poste de bénévole, le candidat doit fournir trois références dont l'une peut être un membre de la famille.

Vérification du dossier de police

Si vous n'avez pas déjà demandé au candidat de remplir et de signer le formulaire autorisant la vérification du dossier de police ou n'avez pas demandé une preuve émanant de la police canadienne d'un casier judiciaire vierge (émis dans les six derniers mois), vous devez le faire, **car la preuve d'un casier judiciaire vierge doit être fournie avant de pouvoir travailler auprès des jeunes**. Informer le candidat de la procédure et mentionner que dans certaines régions il y a des délais importants (parler de votre région ainsi que de la vérification pour travail auprès des personnes vulnérables).

Questions :

« Les animateurs scouts sont des modèles importants pour nos jeunes. Vous souvenez-vous quels étaient vos modèles lorsque vous étiez jeunes? »

« Comment vous ont-ils aidé? »

« Quel genre de discipline exerçaient-ils? »

« Quel genre de modèle seriez-vous pour les jeunes de votre groupe? »

« Qu'est-ce que vous aimez dans le travail auprès des jeunes »

« Parlez-moi d'une situation où votre patience a été mise à rude épreuve par un enfant et de la manière dont vous avez réagi. »

« Avez-vous déjà eu des contacts sexuels avec un enfant ou des enfants? Est-ce que certains de vos gestes envers les enfants ont été perçus comme des gestes de nature sexuelle? »

« Avez-vous déjà eu un problème avec la police ou toute autre autorité qui pourrait influencer votre capacité à remplir ce poste? »

« Avez-vous des questions des inquiétudes? »

6. L'apprenant s'engage à être un modèle positif :

- a. Confirmer sa volonté d'être un modèle positif pour les jeunes dans le respect des valeurs de Scouts Canada.

Alerte : justification d'une discipline très sévère; attitude trop sévère ou irréaliste envers les enfants; incapable d'identifier des modèles de rôle positifs chez les enfants; amertume et ressentiment; position agressive envers les autres, dépendance exagérée, incapable de gérer les émotions fortes, préjugés envers certains groupes.

Vous devriez comprendre l'attitude du candidat envers les enfants et les jeunes ainsi que ses expériences avec les enfants.

7. Esprit d'équipe

Tous les postes d'animateurs au sein du scoutisme, repose sur un travail d'équipe.

Le candidat :

- Jouera-t-il un rôle actif?
- Appuiera-t-il les décisions du groupe?
- Travaillera-t-il seul ou en équipe?
- Partagera-t-il la fierté du succès ou la responsabilité de l'échec?

Respect des procédures

Le candidat :

- Ignorera-t-il les procédures?
- Essaiera-t-il de les comprendre?
- Travaillera-t-il à les comprendre?
- Fera-t-il preuve de jugement pour appliquer les directives?

Questions :

« Dans le scoutisme, les possibilités de travailler avec d'autres personnes sont multiples. Préférez-vous travailler seul, avec deux ou trois personnes ou en grand groupe? »

« Parlez-moi de votre expérience avec des personnes, personnes âgées/enfants handicapés »

« Comme toutes les organisations, le scoutisme est assujéti à des règlements, des procédures et directives. Cela exige parfois des efforts additionnels ou une attention particulière pour l'animation du programme et la réalisation d'un projet. Pouvez-vous nous parler d'une occasion dans votre milieu de travail ou ailleurs où des règlements vous ont empêché de réaliser quelque chose? Comment avez-vous réagi? »

« Avez-vous lu le document Devoir de diligence? »

« Comprenez-vous ce document? Qu'en pensez-vous? Acceptez-vous d'être guidé par ce document dans votre poste? »

7. 7. L'apprenant s'engage à adopter une approche de leadership partagé :

- a. Comprendre l'approche de leadership partagé utilisée par Scouts Canada.
- b. Confirmer sa volonté d'appuyer les décisions du groupe.

Alerte : incapacité à travailler en équipe; manque de respects envers les procédures.

8. Une vision pour les jeunes

Au fur et à mesure que la conversation se déroule, soyez attentif à la motivation et aux commentaires qui correspondent à la mission du scoutisme et à son but éducationnel.

Questions :

« À mesure qu'ils vieillissent, les jeunes d'aujourd'hui font face à de nombreux défis. Quels sont, d'après vous, les plus grands défis auxquels les jeunes font face dans notre communauté? »

« Comment croyez-vous que le scoutisme peut nous permettre de les aider? »

8. L'apprenant s'engage à être ouvert, honnête et objectif.

Alerte : méfiance envers les autorités conventionnelles; absence d'optimisme pour l'avenir; vouloir que les enfants fassent quelque chose qu'ils n'ont jamais expérimenté eux-mêmes.

QUESTIONS

Questions

Répondre aux questions du candidat. Si vous ne connaissez pas la réponse, dire à la personne que vous ne savez pas, mais que vous allez vous renseigner à ce sujet. Soyez honnête à la fois au sujet de l'engagement et des récompenses

CONCLUSION

« Voilà qui couvre les points importants de cette entrevue. Avez-vous d'autres questions ou d'autres éléments sur lesquels vous voudriez des renseignements? »

« Merci de nous avoir consacré du temps pour cette entrevue et pour envisager de devenir bénévole scout. Laissez-moi vous expliquer brièvement ce qui va arriver à partir de maintenant : »

1. *« Je vais tout d'abord communiquer avec les personnes que vous avez fournies comme références. Cela devrait prendre environ _____ . »*
2. *« Il pourrait y avoir une deuxième entrevue. Si ce n'est pas nécessaire, je vous téléphonerai pour confirmer que je vous recommande pour le poste de _____ . »*
3. *« Une fois la vérification du Dossier de police terminée, nous vous téléphonerons pour parler de vos trois premiers mois comme animateur. »*
4. *« Vous commencerez alors une période d'orientation pendant laquelle vous pouvez jouer un rôle actif dans votre poste. Durant cette période, vous travaillerez conjointement avec _____ , et recevrez une orientation de base pour votre rôle. »*
5. *« Par la suite, nous prenons les arrangements nécessaires pour votre investiture. »*

« Avez-vous d'autres questions? »

« Merci encore! »

9. L'apprenant s'engage à protéger les jeunes et à prendre les mesures de sécurité appropriées pour l'animation du programme :

- a. Fournir trois (3) références.
- b. Accepter la vérification du dossier de police selon les procédures locales.
- c. Donner des réponses acceptables aux questions du *Manuel de sélection des bénévoles*.
- d. Accepter de suivre les directives fournies dans le document *Devoir de diligence*.