



CONSEIL D'ADMINISTRATION CRÉATION D'UNE GRILLE DES COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Cette fiche s'adresse à l'ensemble des affiliés de l'UPA.

PROBLÉMATIQUE

Un conseil efficace doit s'appuyer sur les compétences et l'expérience de ses membres pour prendre des décisions éclairées.

C'est généralement lors des assemblées générales annuelles que les membres des conseils d'administration sont élu(e)s. Lors des élections :

- Arrive-t-il que les membres de votre conseil soient choisis selon des critères qui ont peu à voir avec les compétences qui seraient utiles pour votre syndicat?
- Est-ce que certains des membres restent en poste par manque de relève syndicale et non par intérêt ou compétence?
- Est-ce que votre conseil d'administration est représentatif de la diversité de votre région ou de votre production?

SOLUTION

C'est ici que la création d'une grille des compétences recherchées prend tout son sens.

AVANTAGES

La grille des compétences recherchées permet :

- ▶ de combler les « lacunes » du conseil.
- ▶ d'assurer une diversité et une mixité dans le conseil.
- ▶ de miser sur des compétences alternatives.

Une matrice des compétences doit être le fruit d'une réflexion sur les types de personnes nécessaires au conseil pour aider l'organisation à progresser. Si elle est bien utilisée, elle vient préciser les atouts que viendront apporter les relèves syndicales ciblées selon des domaines de compétences spécifiques.

Le fait d'apporter un soin particulier, lorsque vient le temps de recruter des nouveaux administrateurs et administratrices, peut rendre le conseil encore plus attrayant pour ceux et celles qui souhaitent s'impliquer.

Une telle matrice peut aussi permettre d'établir des objectifs en lien avec la diversité, comme une cible de mixité ou de parité.

Pour devenir membre d'un conseil d'administration à l'UPA, chacun doit s'assurer de la légitimité des candidats et des candidates selon certains critères définis comme le territoire, la production ou le fait d'être mandataire de l'entreprise.

Les autres critères devraient être sélectionnés par un comité afin de bien répondre aux besoins stratégiques du syndicat ou de la fédération.

CONSEIL D'ADMINISTRATION CRÉATION D'UNE GRILLE DES COMPÉTENCES RECHERCHÉES

Le tableau suivant est un exemple de grille de compétences d'un syndicat local fictif.
(Ce fichier est offert en format Excel pour modification)

Composition du conseil d'administration	Compétences recherchées												
	Genres (min. 4 femmes)	Finance	A Communication orale / défense d'une cause	B Relation gouvernementale	C Recherche de financement	D Ressources humaines	Recrutement de membre	Loi et réglementation agricole	PDZA	Organisation démocratique	Jeunes - 40 ans		
Territoire 1								X		X			
Territoire 2													
Territoire 3		X	X	X									
Territoire 4								X	X				
Autre production animale													
Autre production végétale							X		X				
Ferme de petite taille						X							
Agricultrice	X	X			X	X							
Relève									X	X			
Production principale 1													
Production principale 2	X	X						X	X				

Dans l'exemple, il y a 3 postes vacants (territoire 2, autre production animale et production principale 2).
Il faudrait recruter minimalement 2 femmes pour combler ces postes.

Les compétences recherchées sont les suivantes : A, B, C, D pour compléter le conseil d'administration.

Lorsque la grille est établie, il est ainsi plus facile de déterminer quelles sont les aptitudes et les compétences recherchées par le comité de recrutement.

Ainsi, des expertises variées qui sortent du cadre traditionnel agricole pourront être recherchées afin de cibler les meilleures candidatures pour combler les postes vacants. Lors du premier contact avec les personnes ciblées, celles-ci pourraient être plus faciles à convaincre puisque vous les avez repérées par des critères précis selon leur expérience.

Au sein des instances, il est recommandé de procéder à l'autoévaluation des membres en poste selon les valeurs et les aptitudes recherchées par le conseil ainsi que d'effectuer une évaluation globale sur le fonctionnement des conseils d'administration par les membres en poste. Afin de pousser l'analyse plus loin, il est aussi de plus en plus fréquent de réaliser une évaluation des pairs afin de favoriser et d'optimiser la performance individuelle et collective.