

ESPACE EMPLOYEURS



Profil d'un représentant patronal : type associatif

Ce document est un guide ayant pour objectif de faciliter le recrutement d'un représentant des entreprises. Ainsi, il vise à faciliter la recherche de candidatures pour le recrutement d'un représentant des entreprises au sein d'un conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT). D'autre part, une grille d'évaluation a également été conçue afin d'encadrer l'évaluation des candidatures ayant été soumises dans le cadre du processus de recrutement, voir le document « évaluation des compétences recherchées ». Ce sont des outils flexibles et adaptables selon les besoins.

Expérience

Expériences qui sont considérées comme étant pertinentes au regard du poste de représentant des entreprises

- Directeur d'une association d'employeurs;
- Directeur d'un organisme de développement économique régional;
- Chef de service des ressources humaines dans une municipalité;
- Ou toute autre expérience pertinente.

Connaissances

Connaissances considérées comme étant pertinentes au regard du poste de représentant des entreprises

- Fonctionnement des instances de la CPMT;
- Enjeux relatifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi de son secteur d'activité, autant sur une base générale que régionale;
- Gestion dans un contexte associatif;
- Langage technique et gouvernemental;
- Adéquation compétence-formation-emploi;
- Notion de développement des ressources humaines;
- Réalité terrain de son réseau d'employeurs.

Compétences

Principales compétences recherchées pour le poste de représentant des entreprises issu du milieu associatif

Compétences relationnelles

La personne doit faire preuve de leadership, autant auprès des autres membres du conseil régional que de son réseau de contacts, notamment des employeurs issus de divers secteurs, et des acteurs régionaux. Elle doit posséder de fortes habiletés interpersonnelles et doit se démarquer par sa capacité à solliciter et mobiliser efficacement des personnes susceptibles de l'informer des problématiques rencontrées ainsi que des besoins en matière de main-d'œuvre des employeurs.

Elle doit savoir s'intégrer facilement dans un groupe dont les membres proviennent de milieux diversifiés. Elle doit également être habile à communiquer adéquatement les informations pertinentes recueillies à travers son réseau de contact aux autres membres de son conseil, être capable de les sensibiliser à des problématiques régionales et de les influencer à prendre des décisions pour y remédier.

Elle doit être capable de défendre clairement et efficacement ses idées relatives à l'employabilité, les réalités main-d'œuvre et le développement économique de la région, et ce avec conviction et engagement. De plus, elle doit être respectueuse envers ses collègues, faire preuve d'ouverture aux points de vue différents en plus d'être capable de concilier ses idées à celles des autres membres du conseil. Elle doit travailler en collaboration avec les autres membres du conseil et être apte à mobiliser d'autres acteurs concernés afin de développer des solutions adaptées.

Compétences personnelles

La personne doit faire preuve de curiosité en cherchant à comprendre les causes des problématiques identifiées, en plus d'être ouverte d'esprit dans l'identification de solutions innovantes pouvant correspondre au besoin des employeurs de la région.

Elle doit être capable de s'adapter à différentes situations, au changement et aux contraintes du système.

Compétences professionnelles

Dotée d'une forte capacité d'analyse, la personne doit être capable de poser un regard critique dans les réflexions proposées et être en mesure de prendre un positionnement en fonction des besoins d'employeurs œuvrant dans divers secteurs d'activité. Elle doit faire preuve de pragmatisme et avoir une pensée stratégique lui permettant d'engager une réflexion approfondie sur des enjeux complexes.

La personne doit être visionnaire et faire preuve de créativité afin de contribuer à l'élaboration de solutions innovantes qui répondent aux besoins variés exprimés par les employeurs de la région.

La personne doit représenter la réalité des entreprises de son réseau pour être en mesure d'apporter des pistes de réflexion aux enjeux stratégiques et concrets.