

Recrutement des membres

„Les membres recrutent les membres“

Le recrutement des membres au SEV est assuré par les sections et les membres actifs. Les sections donnent si possible la responsabilité du recrutement à un membre du comité. Le ou la responsable du recrutement coordonne les activités du recrutement et reçoit de la sous-fédération et du SEV des informations sur les actions et le matériel à disposition.

Il est recommandé que plusieurs membres actifs (du comité) contribuent à convaincre les collègues non organisés d'adhérer au SEV. Chacun recrute avec d'autres arguments et a sa propre manière de persuader les gens de rejoindre le SEV. C'est donc la diversité des intervenants qui renforce la capacité de recrutement d'une section.

Suggestions pour l'entretien personnel de recrutement

1. Comportement fondamentalement positif:

Le succès dépend de l'attitude du recruteur ou de la recruteuse:

- Je suis convaincu/e → je peux dès lors convaincre.
- Je suis motivé/e à partager ma conviction avec mon interlocuteur, mon interlocutrice.
- Je ne force pas les choses et n'attends pas un acquiescement immédiat.

Astuce: la sensation de bien-être personnel influence l'attitude. Il ne faut pas vouloir mener un entretien de recrutement à n'importe quel moment si l'on veut réussir. C'est le recruteur, la recruteuse qui détermine le bon moment.

2. Bonne préparation:

Il est important de bien connaître le SEV, sa section et son vis-à-vis:

- Je sais de quoi je parle → donc je me sens sûr/e de moi.
- Je connais le matériel de recrutement, les prospectus, et je peux les utiliser à bon escient.
- Si je connais les attentes et les intérêts de mon vis-à-vis, cela renforce encore ma position.

Astuce: le SEV propose des cours et des exercices destinés aux recruteurs et recruteuses qui aident à mener à bien les entretiens de recrutement et à utiliser les arguments adéquats au bon moment.

3. La bonne entrée en matière:

Il est plus facile de débuter la discussion par une question:

- Connais-tu le SEV et notre section? As-tu déjà entendu parler de nous?
- Que sais-tu du SEV et de ses activités, connais-tu ses avantages?
- As-tu déjà parlé du SEV? Quelle a été ton impression?

Astuce: le membre potentiel a besoin de temps pour répondre aux questions posées.

L'entrée en matière porte ses fruits lorsque l'on arrive à cerner le vis-à-vis et à le rejoindre pile à l'endroit où il se trouve dans ses réflexions.

4. Dialogue et non pas monologue:

Il est parfois plus important d'écouter au lieu de parler:

- Le vis-à-vis aussi a un avis sur les syndicats, sur le SEV.

- Prendre au sérieux les réticences signifie aussi prendre au sérieux l'interlocuteur, l'interlocutrice.
- Il est possible de répondre aux questionnements et aux réticences avec une bonne information et une bonne documentation.

Astuce: tout le monde aime que son point de vue soit pris en considération. Donc pour un entretien réussi, il faut parvenir à ce que le vis-à-vis en vienne lui-même à conclure que cela vaut la peine d'adhérer!

5. La sympathie joue un rôle:

Il est plus facile de convaincre quelqu'un que l'on trouve sympathique:

- La sympathie joue un rôle dans les deux sens: le vis-à-vis ressent aussi de la sympathie ou de l'antipathie.
- Un entretien de recrutement ne peut pas déboucher sur un succès s'il y a antipathie d'une part ou d'autre.

Astuce: si une activité de recrutement est répartie sur plusieurs personnes, on peut mieux prendre en considération les sympathies et les antipathies. Cela vaut donc la peine de fonctionner avec plusieurs recruteurs, recruteuses.

6. „Où“ et „quand“:

Il faut choisir un endroit adapté pour la discussion ainsi que le bon moment:

- pour un bon entretien de recrutement, il faut que les deux parties aient le temps et qu'elles ne soient pas distraites.
- Un entretien peut avoir lieu soit dans un lieu public (local du personnel, dépôt, place de travail, ...) soit dans un lieu privé, cela dépend des préférences des deux parties.
- Aborder la personne plusieurs fois, la relancer et lui laisser un temps de réflexion, tout ceci peut mener au succès.
- Un „non“ prononcé sous la pression rend plus difficile d'obtenir un „oui“ plus tard.

Astuce: si on a peu de temps à disposition, une documentation peut être remise et une discussion plus approfondie peut être repoussée à plus tard.

7. Les techniques de discussion:

En faisant des récapitulations ciblées et en soulignant les points communs, il est possible de structurer la discussion.

- Il faut répondre aux désirs et aux besoins de l'interlocuteur, de l'interlocutrice et approfondir la discussion là où cela s'avère nécessaire.
- La conclusion dans le sens d'une adhésion nécessite beaucoup de patience et plusieurs tentatives de discussion.

Astuce: le membre potentiel a des attentes lorsqu'il entre en discussion. Ces attentes ne sont pas toujours formulées. Il est important de les découvrir pour pouvoir y répondre.

8. Les bonnes manières:

Il faut avoir le bon ton, être aimable mais aussi audacieux, resp. audacieuse:

- La confiance s'établit par le biais des questions et du dialogue.
- On peut faire part de sa conviction personnelle.
- Il faut toujours faire preuve de politesse et d'objectivité et ne pas prendre les choses personnellement lors d'un discours critique.

Astuce: si l'on arrive à ne pas prendre personnellement les critiques il est plus facile de les contrer de manière objective et avec les bons arguments. Cela permet d'aboutir plus facilement sur un succès.

9. La ténacité permet de conclure sur un succès:

Un entretien de recrutement peut prendre divers chemins mais le but final reste d'obtenir une adhésion:

- Lors des entretiens il est important d'argumenter de manière conséquente et de discuter ouvertement.
- Si le vis-à-vis persiste dans les critiques et ne montre aucun intérêt à une adhésion, la discussion peut être close.
- Le vis-à-vis attend du recruteur, de la recruteuse qu'il dise à la fin de la discussion: „deviens membre”.

Astuce: à la fin d'une entretien approfondi cela vaut la peine de formuler concrètement la possibilité d'adhérer et de proposer de remplir la déclaration d'adhésion.

10. Utiliser son savoir à bonne dose:

Les recruteurs et recruteuses sont plus convaincants s'ils n'ont pas l'air de tout savoir.

- Les lacunes doivent être exposées ouvertement. Cette honnêteté renforce la confiance.
- Les deux parties peuvent amener dans la discussion ce qu'elles savent.
- Une trop grande confiance en soi peut être prise pour de l'arrogance.

Astuce: si des lacunes sont découvertes, celles-ci peuvent faire l'objet d'une recherche commune (internet, brochure, téléphone) afin de trouver les solutions ensemble. Les succès communs créent des liens.

11. Nos points forts:

Le consensus est notre fondement et nous avons un but commun applicable pour tous.

- Un syndicat et ses membres ont un même but commun.
- Le plus petit dénominateur commun est le maintien et la promotion de bonnes conditions de travail.
- Il est possible d'avoir des avis divergents mais nous sommes tous d'accord sur notre même but commun.

Astuce: le dénominateur commun constitué de nos revendications pour de bonnes conditions de travail et des places de travail sûres permet de souligner l'importance du SEV.

12. Créer des perspectives:

Ensemble, nous sommes plus forts et c'est ainsi que nous pouvons avancer:

- La force du SEV dépend de son taux d'organisation.
- Il est possible de co-décider seulement si l'on est membre.
- Etre solidaire avec les autres signifie aussi pouvoir bénéficier soi-même de cette solidarité.

Astuce: si l'on parvient à déclencher chez le membre potentiel une subite envie d'adhérer, alors la dernière étape du remplissage de la déclaration d'adhésion sera gagnée.