



Planifier la relève dans ton Unité

Un projet à long terme. Planifier la relève est un projet qui concerne autant les animateurs que le staff d'Unité. Il est important de te soucier de la relève même quand tout va bien, de travailler le concept de continuité dans l'Unité en fidélisant les animés dès le plus jeune âge (« Quand toi aussi tu seras animateur »), d'ancrer ces pratiques dans les missions de tous les animateurs afin qu'eux aussi fassent de la relève de l'Unité leur cheval de bataille.

Pourquoi planifier la relève ?

Une structure transparente et efficiente :

- augmente l'envie de s'investir pour les nouveaux ;
- prépare les personnes en place et permet une appropriation de leur nouveau poste ;
- permet de retenir certaines personnes pour qu'elles s'investissent dans de nouvelles tâches ;
- une fois leur succession entamée ;
- assure une croissance continue et la pérennité des staffs ;
- rend possible le développement des talents et la croissance à long terme.

Ligne du temps de la GRH sur une année Guide.

Au vu de la durée moyenne d'engagement des animateurs (environ 2 ans et demi), le staff d'Unité est confronté en permanence au recrutement de nouveaux animateurs pour compléter ses staffs. Il doit composer avec cette mobilité, tout en restant attentif à l'épanouissement de tous les animateurs. Afin de gérer au mieux tes ressources humaines, tu trouveras dans les liens utiles en bas de l'article une ligne du temps avec les grands moments d'engagement, de formation et de coaching des animateurs. Avec ton staff, adapte-la aux besoins de votre Unité.

Transmission des connaissances aux successeurs

Que transmettre ? Ton Unité a certainement une série de pratiques, de traditions, de projets en cours qui sont connus par les membres actuels. Une part importante du processus de succession consiste en la consignation de ces informations, du patrimoine matériel et immatériel, afin de garantir l'accumulation des connaissances au sein de l'Unité, quelle que soit la relève qui se met en place.

La succession est une excellente opportunité pour classer les informations relatives à ton Unité en différentes catégories :

- ce qu'il faut savoir (ce qui doit être absolument partagé pour la fonction et qui devrait être actualisé) ;
- ce qu'il est bon de savoir (ce qui serait à archiver, à garder dans un coin de notre tête, ...)
- ce qui peut être jeté (parce que plus d'actualité).

Tu trouveras, en bas de cet article, une *petite liste non exhaustive de ce qu'il faut transmettre à son successeur* afin qu'il entame son mandat dans les meilleures conditions.

Comment le transmettre ? Se rencontrer et aller plus loin qu'un simple échange de mails est la solution idéale pour laisser la place aux besoins personnels des successeurs. Propose à tes successeurs une première réunion de briefing avant leur entrée dans le staff et d'autres



réunions après le début de leur mandat pour les éventuelles questions ou difficultés au démarrage. Tu peux aussi leur présenter des personnes de référence qui pourront les épauler.



Soutenir les successeurs

Personne ne doit se sentir menacé par son successeur ni se sentir indispensable à la fonction. Afin de soutenir au mieux tes successeurs, organise des réunions spécifiques de transfert de compétences, prévois une formation appropriée en fonction des rôles à assumer. Rassure aussi tes successeurs sur les possibilités de se former et d'être outillés auprès de la Fédération.



Une fois que tes successeurs ont démarré leur mandat, prends de leurs nouvelles et réitère ta disposition à répondre à leurs éventuelles questions.



Comment fonctionner en période de transition ?

En cas de période de transition, sois prêt à laisser ton successeur exécuter le rôle pour lequel tu le formes. Implique le dans les activités et les décisions importantes. Tu peux continuer à l'aider mais tout en préparant ton retrait. Permits-lui de tester progressivement ses missions. Donne-lui la liberté d'agir quitte à ce qu'il s'y prenne autrement que ce que tu aurais fait. Sois conscient qu'un nouveau candidat est souvent motivé, au point d'avoir peut-être envie de tout remettre en question... c'est normal, c'est une manière de s'approprier le projet !

