



## **Réunion Zoom de la communauté de pratique Le 11 octobre 2023, de 13 h à 14 h 15 « Défis et réussites en matière de recrutement »**

### **Accueil**

Ajirioghene Evi ouvre la réunion en reconnaissant les terres et en souhaitant la bienvenue à tous et à toutes. La réunion porte sur les stratégies et les solutions de recrutement et de maintien en poste. Les représentants de l'ASPC ne sont pas présents, ce qui est mentionné

### **Présentations par les membres de la CdP**

Ginette Landry et Kyla Munn – Kid's Club and Moms Empowerment

Nicolas Berthelot et Kim Deschênes – Projet STEP

Julio Macario de Medeiros – Effets de l'Initiative Espace Parents sur les personnes immigrantes

Meenu Dhillon et Golnoosh Hakiman – Stories of Strength

Les présentations PowerPoint sont disponibles dans le portail de la CdP en [anglais](#) et en [français](#).

### **Discussions en petits groupes**

Les participantes et participants à la réunion ont pris part à des discussions en petits groupes, avec environ 6 membres par groupe, ainsi qu'une personne de l'équipe du Centre de connaissance pour animer la discussion et une autre pour prendre des notes. Les groupes ont parlé de l'expérience des membres en matière de recrutement à diverses étapes de leurs projets. Plus précisément, les animateurs ont posé quatre grandes questions :

- Est-ce que quelque chose vous a interpellé dans les présentations?
- Quels sont les points à retenir qui pourraient être utiles dans votre propre projet, selon vous?
- Quels sont les défis propres au recrutement de partenaires et de participant. e. s?
- Selon vous, quels sont les facteurs importants dans la création de solutions postpandémiques de recrutement?

### **Points saillants de la discussion**

#### **Points positifs à retenir des présentations**

- Les membres disent avoir apprécié la façon dont l'un des présentateurs a utilisé le mot « champions » pour décrire ses partenaires et les participant. e. s qui ont assumé des rôles de leadership dans le cadre du projet. Ils reconnaissent l'utilité potentielle de ce langage dans le recrutement des fournisseurs de services et des participant. e. s. Certains se sont également demandé comment cette terminologie aurait pu se révéler avantageuse dans les considérations éthiques du projet.
- **Dans tous les groupes, il y avait un fort consensus sur le fait que les stratégies de recrutement doivent être adaptées à des populations et à des programmes précis.** Cette information n'est pas nouvelle, mais il faut une adaptation cohérente et une attention particulière à la nuance. Les membres réitèrent que ce processus a toujours

été et sera toujours difficile et qu'il faut en tenir compte dès le moment de la rédaction de la proposition. Lors des petites discussions, il est devenu évident que la signification du contact humain est un élément clé à retenir. Les participants ont souligné l'importance de consacrer du temps à l'établissement de liens significatifs et à la promotion de la collaboration.

- Les groupes avaient discuté en détail des complexités du suivi avec les partenaires et les participants éventuels. Les membres conviennent qu'il est nécessaire de faire un suivi par téléphone, mais qu'il est difficile de savoir combien de fois et à quelle fréquence les gens sont occupés et ont besoin de rappels. On s'est demandé pourquoi il est facile de supposer qu'il faut communiquer un maximum de deux fois, et certains étaient d'avis que la rétention exige parfois de communiquer plus de deux fois (et non seulement par téléphone, mais aussi en invitant les gens à des événements et à des journées portes ouvertes). Tous les groupes étaient d'avis que le suivi est essentiel à la réussite du maintien en poste et du recrutement.

### **Stratégies de recrutement qui ont fonctionné pour d'autres**

- En plus des propos des présentateurs, lors des petites discussions, les membres de la CdP ont réitéré l'importance de stratégies plus individualisées. On a reconnu que les projets comme ceux de la CdP ne peuvent pas utiliser des stratégies de recrutement traditionnelles. L'aspect le plus important est de savoir qui est le public cible et d'utiliser des stratégies axées sur ses besoins. Voici quelques exemples donnés :
  - Appeler les gens à la maison; utiliser la messagerie texte
  - Utiliser son réseau pour répartir les appels aux participants
  - Tenir une journée portes ouvertes
  - Embaucher du personnel pour appuyer le recrutement
  - Avoir plusieurs points de recrutement en permettant aux participants de se joindre à différents points de collecte de données
  - Participer à un programme ou à un groupe déjà bien établi
  - Rencontrer les gens là où ils se trouvent (p. ex., réunions parents-enseignants)
  - Établir des liens avec les participants qui n'ont pas pu participer aux programmes ou à la collecte de données et faire un suivi pour fixer un rendez-vous avec eux
  - Deux fois par an, tenir des activités de mobilisation en matière de recherche qui sont planifiées stratégiquement pour combler de longues lacunes entre les collectes des données
  - Offrir des incitatifs ou des cadeaux (p. ex., billets pour des événements, de la nourriture, des honoraires)

### **Défis**

- Le temps représente un défi pour tous les membres de la CdP. On reconnaît que ce n'est pas nouveau. Dans ce type de travail, les relations et la confiance ne peuvent pas être précipitées, mais il est difficile d'atteindre les résultats attendus et de rendre compte des progrès réalisés à cette étape. Pour ce qui est de fixer des heures pour rencontrer les partenaires et les participants afin de se réunir ou de recueillir des données, les membres ont trouvé difficile d'organiser quelque chose qui fonctionnait pour tout le monde. Certains membres ont remarqué que de nombreux participants n'ont pas l'impression d'avoir le temps dans leur vie quotidienne de contribuer à la recherche ou de participer aux entrevues.

- Le recrutement est une activité qui exige beaucoup de temps, d'efforts et d'argent. Certains projets font appel à des champions ou à d'autres personnes qui s'investissent activement dans la recherche (conseillers, etc.) pour promouvoir le projet. D'autres prévoient du temps dans les horaires de travail pour recruter à l'aide de diverses stratégies.
- Le recrutement de partenaires communautaires est également devenu plus difficile. Certains organismes estiment ne pas avoir le temps ou les ressources nécessaires pour s'engager dans des projets de recherche. Des budgets supplémentaires peuvent être nécessaires pour appuyer leur travail et leur participation à des projets de recherche.
- Les barrières linguistiques constituent un défi pour les projets qui travaillent avec les nouveaux arrivants.
- Le maintien en poste s'est avéré un défi auquel de nombreux membres font face, particulièrement lorsqu'il y a de longues périodes entre la collecte des données et surtout lorsqu'il y a de 3 à 4 mois entre les points de collecte des données. Les projets cherchent des stratégies efficaces pour maintenir l'engagement des participants.
- Comme le processus de recherche comporte de nombreuses étapes, il est souvent difficile de maintenir l'engagement des gens tout au long du processus.
- Les organismes communautaires sont à bout de souffle. Avec leur capacité réduite, la recherche n'est pas une priorité. Dans un groupe, les partenaires communautaires se sont tous initialement portés volontaires pour participer, mais ils repensent la situation parce que leurs ressources sont très limitées. Parfois, le recrutement est indirect, en ce sens que les personnes dépendent d'autres espaces ou groupes qui ont été créés ou recrutés à des fins semblables, et le programme actuel est limité dès le départ à compter sur d'autres pour réussir son recrutement.

### **Réalités et solutions postpandémiques**

- Les membres des groupes conviennent que les changements survenus après la pandémie ont entraîné des changements importants dans les pratiques. Ces changements ont entraîné une augmentation des options de communication et de programmes, mais ils exigent plus de considération et de prise de décisions, et ils créent tous deux des défis uniques en matière de recrutement.
- Dans le cas de la programmation en ligne, bien qu'il y ait plusieurs avantages, il y a des considérations que nous vivons en temps réel et que nous n'avions pas prévues. Par exemple,
  - les participants potentiels peuvent avoir besoin de l'équipement nécessaire pour participer. Un groupe a dû s'adapter rapidement et acheter des tablettes pour les prêter aux participants. On avait sous-estimé une partie de l'engagement en matière de ressources (contenu) et du travail supplémentaire requis pour la combinaison d'options virtuelles et en personne.
- D'autres ont indiqué que le fait d'établir des liens avec les gens en personne est quelque chose d'inestimable. De même, les membres ont souligné l'importance d'avoir de bons partenaires pour faciliter le recrutement, que ce soit en ligne ou en personne.
- Les médias sociaux sont de plus en plus utilisés pour le recrutement dans le contexte postpandémique. Des plateformes comme Facebook et Instagram ont été utiles au recrutement au moyen de publications directes et de la création de publicités dans certaines régions géographiques. Les membres notent que l'efficacité de l'engagement dans les médias sociaux dépend du fait qu'il faut bâtir un auditoire, avoir un budget pour les publications payées et acquérir de nouvelles compétences en médias

sociaux (pour créer des publications visuellement attrayantes et intéressantes), ce qui prend du temps.

### **Demande de soutien**

Le programme Stories of Strength est à la recherche d'un évaluateur ou d'une évaluatrice. Pour en savoir plus, communiquer avec Golnoosh Hakiman ([ghakiman@dcrs.ca](mailto:ghakiman@dcrs.ca)) ou Becky Majoor ([bmajoor@dcrs.ca](mailto:bmajoor@dcrs.ca)).

### **Événements à venir**

1. Réunions virtuelles de la CdP
  - 22 novembre 2023 (évaluation des besoins)
  - 17 janvier 2024 (formation des animateurs et animatrices)
  - 6 mars 2024 (création d'espaces sûrs)
2. Présentations du Centre de connaissances
  - 18 octobre 2023 (Mary Motz : Élaboration et mise à l'essai d'un outil de préparation aux partenariats avec des projets communautaires)
  - 25 octobre 2023 (Kara Brisson-Boivin : Aller de l'avant – l'autonomisation et la littératie numériques des survivantes)
3. Échange de connaissances
  - Juin 2024 (2 jours, en personne) - provisoirement la semaine du 3 au 7 juin 2024, à Montréal
4. Séances libres de la CdP
  - Séances virtuelles informelles pour discuter de divers sujets
    - Jeudi 26 octobre 2023, de 12 h à 14 h (HE)
    - Jeudi 30 novembre 2023, de 12 h à 14 h (HE)
5. Webinaires LN et Centre de connaissances
  - Octobre 2023 - La violence sexuelle contre les femmes noires
  - Novembre 2023 - La violence fondée sur le sexe facilitée par la technologie chez les adolescent. e. s
  - Décembre 2023 - Évaluation des services de lutte contre la violence fondée sur le sexe : identifier et démanteler la discrimination fondée sur le poids
  - Janvier 2024 - Fuir la violence fondée sur le sexe pour les immigrantes qui vivent avec un handicap
  - Février 2024 – La coercition reproductive
  - Mars 2024 – La violence envers les animaux et la violence conjugale