



RÉSEAU JEUNES ADMINISTRATEURS

Complément d'informations

Quels sont les activités et les services qui seront mis de l'avant pour me préparer à un rôle potentiel au sein d'un conseil d'administration?

- Quatre formations sur les rôles et responsabilités d'un administrateur;
- Le jumelage personnalisé à un mentor;
- Des rencontres avec les membres du Réseau et des conférenciers invités;
- Une simulation d'un conseil d'administration;
- Une soirée « speed board dating » où les candidats auront l'opportunité de rencontrer plusieurs organisations à la recherche d'administrateurs
- La toile des leaders : réseau de communication virtuel avec les participants des différents réseaux présents au sein de Leadership Montréal
- Présence au sein du « bottin des leaders » envoyé aux organisations intéressées à augmenter la diversité au sein de leur conseil d'administration.

Combien de temps devrai-je investir dans ce projet? Est-ce qu'elles vont interférer avec mon travail?

- Les activités dans le cadre du projet, tout comme la plupart des conseils d'administration ont lieu à l'extérieur des heures de bureau, le plus souvent en soirée.
- Par contre, il n'est pas suffisant de simplement assister aux activités ou aux rencontres. Chaque activité, tout comme les rencontres au sein d'un conseil d'administration, requiert du temps de préparation en amont et des suivis en aval. En tout, chaque participant peut prévoir un investissement de 3 à 8 heures par semaine en moyenne, parfois un peu plus, parfois un peu moins.
- Bref, faire partie d'un conseil d'administration nécessite un engagement sérieux et sur le long terme. Les conseils d'administration recherchent normalement des candidats qui peuvent s'engager pour la cause sur une période de plusieurs années.
- De façon similaire, le Réseau des jeunes administrateurs est à la recherche de personnes qui pourront démontrer cet engagement dans les activités de préparation.

Quelles organisations ont été approchées pour participer à cette initiative? Quel genre d'entreprises les candidats peuvent-ils espérer intégrer?

- Nous avons approché plusieurs organisations qui sont susceptibles d'être intéressées par l'initiative mais aucune « liste » d'entreprise n'a été dressée car les démarches seront prises en fonction des intérêts et des profils des candidats retenus.
- L'objectif du projet est de favoriser une plus grande diversité au sein des conseils d'administration de tous les types d'organisation. Par contre, il faut considérer que la diversité au sein des CA (culturelle, âge, genre) est un processus de longue haleine. Par contre, les entreprises approchées sont intéressées à intégrer des personnes compétentes au sein de leur CA.

Est-ce que la participation au Réseau des jeunes administrateurs m'assure une position au sein d'un conseil d'administration?

- L'objectif du projet est de favoriser une plus grande diversité au sein des conseils d'administration de tous les types d'organisation. Cependant, il est important de comprendre que les entreprises/organisations restent maîtres de leur processus de sélection et donc ni la JCCM ni la CRÉ n'est en mesure de garantir l'accès à aucun CA en tant que tel.
- Ceci étant dit, nous sommes confiants que les participants du Réseau des jeunes administrateurs auront un avantage concurrentiel important auprès de d'autres candidats postulant sur des postes de CA, d'autant plus qu'aucun programme n'existe présentement sur le marché pour préparer les jeunes leaders à ce genre de postes.

Comment les participants du Réseau seront-ils sélectionnés?

- Un des objectifs du programme est de permettre à des jeunes leaders issus de différents horizons professionnels et culturels, de se préparer à siéger sur un conseil d'administration tout en favorisant la diversité sur les conseils d'administration en proposant des candidatures diverses.
- Un comité de sélection conjoint formé de membres de la JCCM et de la CRÉ de Montréal. Le comité est impartial et s'est doté de mécanismes de sélection robuste. Le comité analysera chaque candidature en fonction des critères identifiés dans le formulaire d'inscription et du leadership démontré par son C.V. Nous analyserons également le contenu de la lettre de référence et son alignement avec les critères recherchés.
- Finalement, nous voudrions valider l'intérêt et l'engagement de chacun et nous nous assurerons que les profils du groupe soient diversifiés à tous les égards.
- Il y a aura des suivis avec tous les participants afin de les informer du résultat de la sélection.

Que devrait contenir la lettre de référence? Qui devrait l'écrire?

- L'objectif de la lettre de référence est de recueillir les impressions d'une personne de votre entourage sur les démonstrations concrètes de votre leadership et votre capacité à vous engager dans un tel projet.
- Cette personne vous a vu travaillé ou a travaillé avec vous et peut donner des exemples concrets de vos compétences.

- Contrairement à une lettre de référence dans le cadre d'une recherche d'emploi, cette personne n'a pas nécessairement été un supérieur dans le cadre de votre travail, quoique cela puisse aussi être le cas.
- Le facteur clé est un témoignage sur votre capacité à apporter des idées nouvelles, à rayonner votre leadership et votre ouverture à l'apprentissage avec des exemples concrets.