**JEUDI 24 JUILLET RETOUR SUR Exercices 4 Versions 2**

**(Voici l’exercice au complet d’une personne participante)**

La mobilisation des ressources humaines est bien plus qu’un simple recrutement. Il s’agit d’un processus continu qui vise à optimiser l'utilisation du capital humain pour atteindre les objectifs organisationnels, tout en favorisant l'engagement et l'épanouissement de tous les acteurs.

1. Optimiser l'utilisation des ressources pour maximiser les résultats : «*le maximum de ressources pour les résultats*» et « *le minimum de ressources dans une activité pour couvrir plus largement de résultats*» (Texte sur le Processus de mobilisation des ressources humaines.)
2. « Allouer les ressources aux activités stratégiques. » (Texte sur le Processus de mobilisation des ressources humaines.). Assigner les bonnes personnes aux bons rôles.
3. Recruter d’une manière ciblée après la planification des moyens :
   1. « *Identifier des prospects, en étant des chercheurs de têtes.*
   2. *En choisir un certain nombre*
   3. *Identifier les compétences et les forces de chaque prospect*
   4. *Inviter (en payant tous les frais) les prospects pour un échange*
   5. *Choisir la recrue et archiver les informations recueillies sur les autres* » (Texte sur le Processus de mobilisation des ressources humaines.)
4. Susciter et maintenir l'engagement des ressources humaines.
   1. Mettre en place un système de suivi des réalisations individuelles (portfolios)
   2. Instaurer un programme de reconnaissance des réussites et des compétences : « *bilan de compétences, bilan de réalisations, activités de reconnaissance collective, communautés de bonnes pratiques, etc.*» (Texte sur le Processus de mobilisation des ressources humaines.)
   3. Développer des programmes de mentorat : « *mentorat entre pairs, et mentorat collectif* » (Texte sur le Processus de mobilisation des ressources humaines.)
   4. Instaurer une « *vraie collaboration* » pour « *éliminer toute comparaison-compétition* » (Texte sur le Processus de mobilisation des ressources humaines.)
   5. Promouvoir le partage du pouvoir et des structures organisationnelles plus flexibles, adaptatives et réactives face aux besoins du terrain.

Ces recommandations sont de véritables leviers stratégiques pour optimiser notre approche, conçues pour améliorer notre efficacité et nos résultats. En les mettant en œuvre ensemble, nous allons atteindre notre objectif : la réussite de tous.