

Atelier : les défis des mandats techniques de RU (CPAM, CPP, CCI, EDS, etc.)

Recrutement des RU :

Un enjeu soulevé en premier lieu par l'ensemble des participants, une vraie difficulté rencontrée par les associations et délégations régionales

Un manque de visibilité sur les missions :

- La technicité de certains mandats peut faire peur, l'impression qu'il faut avoir une formation particulière peut être un frein à l'engagement, et en même temps les candidats se heurtent souvent à leur méconnaissance des différentes institutions.
- Besoin exprimé d'avoir plus de communication sur les mandats sous formats divers (vidéos, interview de RU, témoignages, etc.) notamment au sein des associations agréées, voire des « stages » pour découvrir le fonctionnement et pouvoir se projeter.

Un manque de visibilité sur le temps nécessaire à l'exercice du mandat

- Avoir plus de clarté sur le temps nécessaire pour l'engagement (nombre de réunion, déplacements, etc.) , qui peut être variable d'un mandat à l'autre, et avec des difficultés pour les bénévoles en activité professionnelle.
- Différencier la formation « RU pourquoi pas moi ? » plutôt généraliste et pour les mandats classiques en établissements de celles qui vont cibler plus spécifiquement les mandats « techniques », qui donnent l'impression de devoir y passer plus de temps (auto-formation, réunions et préparation, avis à rédiger, etc.).

Un manque de diversité dans les profils

- S'inspirer des techniques utilisées dans le milieu syndical ?
- Difficulté à diversifier les profils, les mandats techniques attirent souvent plus des personnes avec une expérience professionnelle antérieure dans le secteur (droit / médical en CCI, informatique en EDS, etc.)

Animation des RU :

Des difficultés qui semblent trouver des réponses concrètes mais qui demandent des ressources (temps, formations, documentation, etc.)

Le besoin d'échanger et partager :

- Les initiatives de groupes d'échanges entre RU d'un même mandat reviennent souvent parmi les bonnes expériences des participants, et qui répond à certains enjeux identifiés comme difficulté au recrutement : besoin de compagnonnage et de mieux connaître l'exercice du mandat.
- Imaginer des formes de tutorat entre RU, notamment ancien et nouveaux.
- Proposer des groupes d'échanges inter-régionaux.

Le besoin d'avoir des ressources pour être à jour :

- Besoin d'avoir des outils simples sur lesquels s'appuyer dans l'exercice du mandat, qui rappelle les bases et points essentiels et mobilisables facilement au cours du mandat (certaines réunions, selon les sujets, etc.).
- Réaliser un parcours de formation continu sur des thématiques précises et spécifiques et une communication sur les actualités (réglementaires, etc.), en s'appuyant éventuellement sur des partenaires institutionnels.

Atelier : les défis des mandats techniques de RU (CPAM, CPP, CCI, EDS, etc.)

Rôle des RU :

Un enjeu moins questionné par les participants, tant les difficultés de recrutement et d'animation sont présentes et mobilisent les ressources et réflexions.

Interpréter les missions socles de la RU dans des contextes très variés :

- La mise en lien systématique des RU (à la nomination / début de mandat en particulier) est vue comme pertinente pour assurer une cohérence / homogénéité dans la perception du mandat et du rôle du RU, avec un encadrement associatif (France Assos Santé, national et régional en particulier).
- Besoin de réinsister sur la portée du RU sur la défense des droits collectifs et intérêts des usagers comme principe socle, avec des transpositions concrètes variées selon les mandats.

Assurer la légitimité du RU dans un environnement complexe :

- Importance que la perception du rôle soit la même entre le RU et l'instance qui l'accueille, dans les mandats techniques le RU côtoie souvent des experts et sa posture peut donc être questionnée davantage que dans un établissement de santé. Cela peut être un frein au bon exercice de son mandat ou faire dériver ses missions.
- La légitimité du RU est inégale, du fait de sa place au côté d'experts qui peut laisser douter de la pertinence de ses apports et du fait de l'existence d'autres formes d'engagement éventuelles, dont la complémentarité est souvent mal comprise