

Recruter un salarié

Le recrutement est une phase essentielle de la démarche de l'association. Il faut trouver la « perle rare » qui va correspondre aux attentes de l'association.

✓ L'enjeu du recrutement

Pour donner à la greffe toutes les chances de réussir, l'employeur doit éviter la précipitation et l'arbitraire et privilégier la transparence.

Même si le recrutement du candidat est confié à un petit comité, il est essentiel que le choix devienne celui de tout le collectif associatif.

L'enjeu d'un recrutement c'est de doter l'association des compétences indispensables pour réussir son projet. La personne capable de donner au projet associatif toute la réussite et l'envergure souhaitées ne se trouve pas nécessairement déjà au sein de l'association ou du réseau des membres.

Il est toujours conseillé d'ouvrir la recherche au-delà du cercle restreint de l'association.

Le recrutement est le premier contact entre le candidat et son futur employeur. C'est un test à double sens entre des personnes qui vont avoir à se choisir mutuellement. Se priver d'une telle possibilité serait perdre un moment privilégié de connaissance réciproque.

Le recrutement est, enfin, le moment de préciser aux candidats les conditions exactes du contrat de travail. L'association ne doit pas s'autoriser à laisser le candidat dans le doute sur ses conditions de travail jusqu'à sa prise de fonctions voire au-delà.

La recherche d'un candidat passe par plusieurs étapes dont l'enchaînement doit être méticuleusement préparé :

- l'offre d'emploi
- l'analyse des dossiers de candidature
- les opérations de recrutement
- la sélection finale

Mise à jour octobre 2007

✓ Rédiger et diffuser une offre d'emploi

L'annonce est le document qui va être transmis à l'ANPE, diffusé dans la presse ou dans les réseaux spécialisés, affiché dans les centres de formation,

Elle a deux fonctions apparemment contradictoires : intéresser des candidats potentiels et en écarter d'autres. Ceci suppose de trouver à travers sa formulation le juste point d'équilibre entre ces deux aspects.

La bonne annonce doit fournir en quelques mots les informations essentielles issues de la définition de fonction mise au point par l'association :

- le nom de l'employeur
- la désignation du poste
- la durée du travail
- les missions principales
- les qualités et compétences attendues, les diplômes exigés
- le statut, la convention collective appliquée
- la date de prise de fonctions
- l'adresse et les délais pour transmettre sa candidature

Selon la nature du poste proposé ou en raison de contraintes particulières, il pourra être utile d'insister sur tel aspect ou passer sous silence tel autre.

Afin d'éviter des candidatures inadéquates, on devra apprécier quels sont les points sur lesquels il est indispensable de lever le voile : montant de la rémunération, diplôme exigé ou conditions particulières (être demandeur d'emploi, avoir un véhicule, avoir moins ou plus d'un certain âge,)

Sources :

- La mallette associative
- L'embauche et la gestion du personnel dans les associations - Henri BUSNEL

Mise à jour octobre 2007