

ENJEUX

La première embauche dans une association a un impact important sur la structure. Elle s'inscrit en adéquation avec son projet stratégique et interroge son fonctionnement opérationnel, administratif et économique.

De plus, le conseil d'administration se voit attribuer une nouvelle fonction : la responsabilité employeur. Avant de franchir le cap de l'emploi, il est donc nécessaire d'interroger ce qui motive cette embauche et de s'assurer de la solidité des piliers de la structure.

Engager une réflexion collective préliminaire à l'embauche est un facteur clé de réussite pour réunir les conditions nécessaires, assurer le partage de la décision et garantir davantage de sérénité face au changement.



LA VISION DU MOUVEMENT ASSOCIATIF

L'embauche d'un·e salarié·e dans une association doit venir renforcer les forces en présence pour mettre en place le projet associatif. Il ne s'agit donc pas d'une finalité en soi mais résulte d'une stratégie de consolidation ou de développement des actions de l'association pour répondre à son objet social.

PAS À PAS

Les 3 étapes suivantes doivent être mises en discussion au sein d'une instance dirigeante de l'association (conseil d'administration, co-présidence...). Identifier et travailler sur les variables ajustables permettra d'aligner les besoins motivant l'embauche avec les moyens économiques et humains.

ETAPE 1 : CLARIFIER LE BESOIN

Ces questions vous aideront à construire une fiche de poste réaliste, cohérente et attrayante.

Motivation

Qu'est-ce qui motive l'embauche ? Quel est le contexte qui amène à un recrutement ? A quels besoins cette embauche répond-elle ? A quels besoins ne répond-elle pas ?

Diagnostic

Quelles sont les richesses humaines engagées dans mon association (bénévoles, volontaires en service civique, stagiaires...) ? Comment sont-elles organisées ? Quels sont nos points forts et nos points d'amélioration ?

Calibrage de l'embauche

Ce besoin est-il ponctuel ou permanent ?
Combien d'heures de travail représente ce besoin ?

ETAPE 2 : S'ASSURER DE LA FAISABILITÉ ÉCONOMIQUE

Éléments budgétaires

Quel budget allouer annuellement pour le poste ? L'association a-t-elle les outils nécessaires pour suivre efficacement sa comptabilité et sa trésorerie ?

Envisager les alternatives

Quels autres impacts l'emploi pourrait avoir sur l'association (locaux par exemple, modification du modèle économique) ? Est-il envisageable de mutualiser le poste avec une autre structure ?

Financement du poste

L'association a-t-elle la capacité de financer le poste ? Quelle est la pérennité de ces financements ? Quels seraient les partenaires à solliciter pour obtenir un soutien financier ?

ETAPE 3 : CONFIRMER LES DISPOSITIONS HUMAINES ET MATÉRIELLES

- Des administrateur·rices ont-elles/ils du temps à dédier pour accompagner la personne embauchée ?
- Quelle est la personne ressource qui va accueillir le/la salarié·e et être en référence au quotidien ?
- Comment sont prises les décisions liées à l'embauche puis à la fonction employeur ?
- Qui se charge des modalités administratives ? Une externalisation est-elle à envisager ?
- Dans quelles conditions sera exercé le travail ?

CADRE RÉGLEMENTAIRE



L'emploi dans le secteur associatif doit, comme pour tous les types d'emplois, répondre au droit du travail.

Dans une association, la responsabilité employeur incombe au conseil d'administration. Concrètement, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié·es (article L. 4121-1 du Code du travail).

Afin de pouvoir incarner pleinement cette responsabilité, il est possible, voire recommandé, d'être appuyé·e par des expert·es : les tiers de confiance de l'URSSAF, le syndicat employeur, l'OPCO ... qui mettent aussi en place des formations.

FOCUS : Tinter l'embauche des valeurs de l'association

Les associations sont empreintes à avoir des valeurs fortes qui méritent de se traduire dans le processus et le cadre d'embauche.

Par ailleurs, selon la loi, il est interdit d'avoir des critères de discrimination à l'accès à l'emploi.



Il est tout de même nécessaire de s'interroger sur l'inclusivité du poste, c'est-à-dire, identifier si le poste serait accessible à toute personne et s'il intègre des éléments favorisant l'accès pour tout le monde.

Concrètement, il s'agit d'identifier les ajustements envisageables pour répondre aux besoins des futur·es salarié·es, facilitant ainsi la création d'un espace de travail de qualité (temps partiel, journées non travaillées, ajustement matériel, flexibilité...).

Il peut être également opportun de relire les statuts et/ou le règlement intérieur afin de vérifier qu'une place est envisagée pour les salarié·es et ne pas hésiter à adjoindre un article supplémentaire si le cas de figure de l'embauche n'y est pas inscrit.

RESSOURCES

- [L'épreuve du premier salarié dans le monde associatif -INJEP- 2022](#)
- [l'embauche d'un salarié par une association - ligue Occitanie de rugby](#)
- [Ressources sur l'embauche - Cap ASSO](#)
- [Simulateur d'aide à l'embauche de France Travail](#)



Préparer l'embauche dans la fiche 2