

ENJEUX

Une fois la décision de l'embauche prise au regard des besoins et des moyens de l'association, il convient de préparer l'embauche.

Le conseil d'administration ne doit pas perdre de vue l'objet social de l'association, ses valeurs et la gestion désintéressée.

2 points de vigilance spécifiques sont identifiés :

- Travailler dans le secteur associatif est souvent une manière d'allier emploi et convictions pour les salarié·es. Cet engagement se traduit également par des attentes d'adéquation entre les valeurs portées par la structure et les manières d'organiser le travail.
- Embaucher un·e actuel·le ou ancien·ne bénévole ou proche de l'association impliquera l'instauration de garde-fous supplémentaires.



LA VISION DU MOUVEMENT ASSOCIATIF

Lors de la réflexion autour de la fiche de poste, il est probable qu'une grande diversité de missions soient identifiées. Chercher à recruter à tout prix « un mouton à 5 pattes » peut s'avérer difficile. Il peut être judicieux de réduire la multiplicité des compétences recherchées pour assurer un recrutement plus serein et garantir un meilleur cadre de travail pour le·la futur·e salarié·e, ou, à minima, prioriser les missions.

PAS À PAS

RECRUTEMENT



- Rédiger une fiche de poste intégrant les missions à effectuer où transparaissent les valeurs de l'association.
- Définir le type de contrat le plus adapté au regard du nombre d'heures, des compétences à mobiliser, de la durée... tout en respectant le cadre légal du minimum d'heures par contrat.
- Réaliser des entretiens d'embauche à plusieurs pour avoir différentes visions, sans pour autant être trop nombreux·ses pour éviter d'intimider les candidat·es.

ORGANISATION INTERNE



- Quels changements sont opérés avec la création de ce poste ? Quelle articulation avec les personnes déjà en présence ?
- Formaliser les documents permettant de comprendre l'association : le projet de l'association, ses différentes activités, les personnes concernées et leur rôle
- Assurer les conditions matérielles de l'accueil

ADMINISTRATIF



- Identifier la convention collective à laquelle l'association devra peut-être s'affilier en fonction des activités réalisées. Elle cadre notamment la grille salariale ou encore les règles du contrat de travail.
- S'appuyer sur les dispositifs existants pour s'assurer de réaliser certaines procédures obligatoires : Tiers de confiance de l'URSSAF, chèques emplois associatifs CEA). Attention, vos obligations légales dépassent les seules obligations URSSAF gérées par exemple par le CEA.
- Préparer l'accueil du-de la salarié-e : registre unique du personnel, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les affichages obligatoires.

CADRE JURIDIQUE – LES OBLIGATIONS À L'EMBAUCHE



La création d'un emploi est légalement liée à sa déclaration auprès des organismes sociaux et de l'administration fiscale.

La première étape, dans cette optique, consiste en la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), à réaliser dans les 8 jours qui précèdent l'embauche, auprès de l'URSSAF départementale dont dépend l'association.

Grâce à la DPAE, vous effectuez en une seule fois, et auprès d'un interlocuteur unique, 5 formalités liées à l'embauche :

- votre immatriculation en qualité d'employeur au régime général de la Sécurité sociale lorsqu'il s'agit de l'embauche de votre premier salarié (la première DPAE déclenche l'ouverture de votre compte employeur auprès de l'Urssaf) ;
- l'immatriculation de votre salarié-e à la CPAM;
- votre affiliation en qualité d'employeur auprès du régime d'assurance chômage ;
- votre demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- votre demande d'examen médical d'embauche.

FOCUS - BIAIS COGNITIFS LORS DU RECRUTEMENT

Durant les entretiens d'embauche, l'équipe chargée du recrutement a de fortes chances d'être exposée à des biais cognitifs qui viennent altérer son jugement. Il est commun de vouloir recruter quelqu'un qui nous ressemble ou qui ressemble à la personne quittant le poste. Pour autant, avoir une diversité de profil dans une équipe contribue à sa richesse et à son développement.



Ainsi, avoir une grille de critères préétablis pour définir ce que l'on recherche chez la personne reste un garde fou efficace. Ceci ne voulant pas dire qu'il ne faut pas se fier à ses ressentiments !

RESSOURCES



- [Emploi à temps partiel, que savoir?](#)
- [Liste des tiers de confiance de l'URSSAF](#)
- [Les biais à l'embauche](#)
- [Affichages obligatoires](#)
- [Dispositifs : chèque emploi associatif et impact emploi associatif](#)