

Le processus de recrutement

Le processus de recrutement correspond à l'ensemble des étapes de recrutement qui permet d'aboutir à la validation et à l'intégration d'un nouveau collaborateur dans une association.

Etape 1 : L'exprimer les besoins en recrutement

Le but de cette étape est d'anticiper les principaux besoins nécessaires au sein de l'association pour son développement.

En lien avec son projet associatif et ses objectifs à moyen et long terme, l'association peut identifier ses besoins de compétences et donc d'emplois

L'association peut réaliser une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) c'est-à-dire l'association référence l'ensemble des compétences dont elle a besoin pour son développement.

Etape 2 : Ecrire la fiche de poste

Pour formaliser et écrire la fiche de poste, il faut établir « le profil idéal ». Ce profil idéal permet d'identifier les critères importants pour le poste à pourvoir en fonction des compétences recherchées :

- Formations et / ou diplômes ;**
- Compétences techniques et Expériences ;**
- Personnalité.**

CF/Voir fiche Rédaction d'une annonce.

Etape 3 : Définir les modalités de recrutement

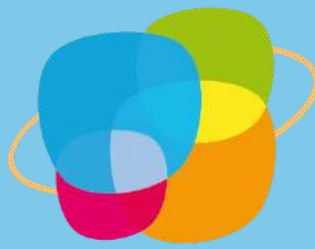
Les dirigeants doivent décider du mode de recrutement c'est-à-dire s'ils souhaitent recruter en interne ou en externe :

- Recrutement interne passe par le réseau (amical ou professionnel) mais également par la promotion interne au sein de l'association.
- Recrutement externe passe par les contacts avec les écoles et centres de formations, Pôle Emploi ou la MDEDE (Maison Départementale de l'Emploi et du Développement Economique), les réseaux sociaux mais également les candidatures spontanées.

Etape 4 : Organiser la diffusion de l'annonce

Dans un premier temps, l'association peut :

- *Vérifier si des salariés au sein de la structure peuvent correspondre aux postes.*
- *Vérifier si les candidatures spontanées reçues par l'association correspondent au profil idéal.*



Le processus de recrutement

Dans un second temps, l'association peut diffuser l'offre sur :

- Pôle Emploi
- MDEDE
- Réseaux sociaux et / ou plateforme telle que Indeed / Le Bon Coin...
- Voir fiche Entretiens - Choix de diffusion

Etape 5 : Examiner les candidatures

Le Tri des CV est une étape importante du processus de recrutement. Elle permet de sélectionner les candidatures qui correspondent à l'offre.

La lettre de motivation est indispensable pour mieux comprendre l'attente du candidat et voir sa cohérence avec le CV. C'est également un moyen d'analyser les qualités d'écriture du candidat.

Un premier entretien téléphonique peut être nécessaire pour valider les points fondamentaux et / ou rédhibitoires (*mobilité géographique, salaire, disponibilité...*).

En fonction des profils des candidatures reçues, l'association peut modifier le contenu et revoir son moyen de diffusion.

Etape 6 : Entretiens

La fin du processus de recrutement se conclut souvent par un entretien.

Cet entretien permet :

- **D'approfondir les profils des candidats et d'analyser la cohérence entre le CV et le candidat.**
- **De mieux cerner sa personnalité, les qualités professionnelles et personnelles.**
- **De sonder sa motivation pour le poste, sa curiosité sur l'association, son environnement, son organisation...**
- **D'échanger sur les éléments de rémunération, conditions matérielles, préavis, contrat de travail (aspects juridiques, clauses importantes...).**

Etape 7 : Réponse

A l'issue du choix du candidat, il faut penser à répondre aux autres candidatures convoquées mais non retenues.

Il est conseillé de garder les candidatures sélectionnées au moins à l'entretien au cas où la personne sélectionnée ne donne pas suite ou ne fasse pas l'affaire à l'issue de la période d'essais.