

Fiche Pratique # 1

Recrutement dans l'Economie Sociale et solidaire*

* Issu des échanges lors du Réseau d'affaires d'octobre 2017

De quoi parle t'on ?

Un recrutement s'inscrit dans une vision contractuelle, concrétisé par la signature à venir d'un contrat de travail. Il s'agit pour les deux parties de mesurer les conditions de parvenir à un accord éventuel de services réciproques (des compétences, une force de travail, du temps de travail... en contrepartie une rémunération, des conditions matérielles et humaines, un statut,) et d'instaurer un lien de subordination consenti dans un cadre défini par la réglementation.

Le besoin de recrutement

Mener une réflexion en interne sur les besoins techniques et pratiques de la structure

Se méfier du "Mouton à 5 pattes" ! L'emploi partagé (groupement d'employeurs, mise à disposition... peut être une solution. Il est parfois plus pertinent de réfléchir à 2 temps partiels plutôt qu'à 1 temps plein

Bien définir les besoins et les attentes pour gagner du temps et de l'efficacité dans le processus de recrutement

Se faire accompagner

Le recrutement est un enjeu important pour la structure, il est toujours intéressant s'il n'y a pas les compétences en interne de se faire accompagner par un professionnel

Recherche "métier"

L'appellation "offre d'emploi" peut laisser entendre un déséquilibre dans la relation, or la structure est tout autant en recherche que le candidat

Rédaction de l'offre d'emploi

Rester ouvert sur les profils et compétences recherchés

Etre transparent et explicite sur les conditions du postes (salaire, avantages, congés...)

Présenter le processus de recrutement (nombre d'entretiens, dates souhaitées de prise de poste...)

Diffusion de l'offre d'emploi

Diffuser largement dans tous les canaux pour ne pas pénaliser certains publics

Des canaux classiques de diffusion - Pôle Emploi, les réseaux sociaux (facebook, linkedin...), Indeed

Des canaux émergents - le Bon Coin

Des canaux ciblés ESS - CRESS, Ressources solidaires, Auberge de la solidarité...

Des canaux thématiques - Ecoles, réseaux...

Utiliser son réseau

Ne pas hésiter à diffuser sa recherche dans ses réseaux partenaires

L'analyse des candidatures

Se constituer une grille d'analyse au regard de la fiche de poste définie au préalable

Analyser l'adéquation aux missions mais aussi à la culture de l'entreprise (connaissance du fonctionnement, des projets de manière globale...)

Lorsque c'est possible (nombre de candidatures limité) prendre le temps de répondre de manière argumentée à chaque candidature écrite. Le minimum étant de faire une réponse, même type

Toujours une part de subjectivité

Intégrer une nouvelle personne dans sa structure c'est avant tout un projet humain, il faut accepter cette subjectivité dans le processus de recrutement

Un jeu de rôle

L'entretien est un jeu de rôle où chacun adopte une posture, il est important de s'outiller pour laisser la place à la sincérité

L'entretien

Un pré-entretien téléphonique peut permettre une première approche différente de l'entretien physique. Il peut permettre de s'assurer de la bonne compréhension de l'offre et vérifier la recevabilité de la candidature

L'entretien formel mais bienveillant (proposer une boisson, mettre en confiance...) permet de rester dans l'esprit de l'exercice "recrutement"

L'entretien groupé dans la première phase (informations sur la structure et le poste) peut permettre de s'assurer d'un partage d'informations similaires pour chacun

Proposer une mise en situation, des exercices test permet d'appréhender les compétences et le profil du candidat

Il peut être intéressant d'inviter une personne extérieure (membre de son réseau, partenaires...) à participer au jury d'entretien

Piste à creuser ?

Les structures de l'économie sociale et solidaire, comme beaucoup de petites organisations, n'ont pas toujours en interne des compétences en ressources humaines...Un réseau de recruteurs à l'échelle d'un territoire et dédié aux spécificités de l'ESS pourrait permettre de répondre à nombre de problématiques.