



RECRUTEMENT

Les bénévoles à l'ADMR

- 230 bénévoles dans tout le département
- Répartis sur une trentaine de structures

La plateforme Recrut' ADMR 01

- Une démarche lancée début 2020
- Une phase de test dans quelques associations pilotes
- Un millier de CV recensés dans la CVthèque
- Un déploiement à l'ensemble des associations en juin 2021
- 43 recrutements depuis le début d'année

Fédération ADMR de l'Ain

801, rue de la Source
01440 Viriat

04 74 23 21 35
info.fede@admr.org
www.fede01.admr.org

Une vraie dimension relationnelle

L'ADMR S'ORGANISE POUR TROUVER DES SALARIÉS ET DES BÉNÉVOLES



Le projet porté par les trois référents vie associative (Cécilia Fromont, Jean-Pierre Lametairie-Laissu et Catherine Gilbert) est en phase de lancement. Le pilotage d'actions est prévu à partir de 2022.

Les bons outils pour recruter

Au cœur de l'ADN de l'ADMR se trouve le triptyque salariés, bénévoles, bénéficiaires. Pour le préserver, le réseau s'engage sur deux chantiers d'actualité cruciaux autour du recrutement.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

Le bénévolat est la spécificité et la force de l'ADMR. Dans les associations locales, les présidents sont des figures essentielles de proximité et chaque bénévole est précieux pour l'action sociale et solidaire. Mais, comme partout, le réseau est confronté à la crise des vocations.

UNE INITIATIVE PAR PALIERS

Ainsi, l'union nationale a mobilisé son groupe de travail « vie associative ». Pour adapter les projets aux besoins locaux, son référent a demandé à chaque fédération de nommer des référents départementaux vie associative. Dans l'Ain, ils sont trois (une salariée et deux bénévoles), chargés de chercher dans chaque structure des référents pour relayer la démarche, accueillir et fidéliser les bénévoles.

Une réunion d'information de toutes les personnes intéressées sera organisée en juin. En parallèle, une commission vie associative fédérale sera créée. « **Le sujet va du recrutement à l'accueil, la formation ou l'animation** », précise Jean-Pierre Lametairie-Laissu, président fédéral. « *L'idée est de trouver des bénévoles*

qui ont envie de s'investir pour des temps d'échanges et de voir ce qu'il y a à prendre dans les associations qui fonctionnent bien », ajoute Cécilia Fromont, assistante technique développement et communication. Ainsi, chacun pourra élargir son horizon et découvrir les problèmes et solutions proposées ailleurs. **La fédération apportera son soutien en rassemblant les idées et en valorisant le bénévolat**, notamment sur les réseaux sociaux. Les liens se poursuivront avec le référent national pour mutualiser outils et bonnes pratiques.

ANALYSER LES BESOINS

Une fois les relais locaux en place, un temps d'analyse permettra de mieux comprendre la situation, d'identifier les manques et de voir ce que pensent les bénévoles. Le but sera aussi de faire connaître l'ADMR et la variété des possibilités offertes avec des missions adaptées à chacun et de multiples formations proposées. « *Nous devons trouver des personnes qui auront du plaisir à être bénévoles. Il faut leur donner envie. Il y a une vraie dimension relationnelle et conviviale* », précise Jean-Pierre Lametairie-Laissu. ■

RESSOURCES HUMAINES

Le recrutement optimisé

Grâce à sa plateforme centralisée et mutualisée, l'ADMR se dote d'un cabinet de recrutement pour mieux faire face à cette problématique.



Valérie Plé

Jusqu'alors, chaque membre du réseau avait sa politique de recrutement. Une méthode peu optimale qui causait des déperditions de candidatures. Pour y remédier, la fédération a lancé début 2020 un projet de plateforme de recrutement portée par l'AIDS (Association intermédiaire domicile services) et l'ADMR. De ce travail collaboratif est née Recrut' ADMR 01, pensée pour tous les métiers du réseau.

Le lien avec l'AIDS, spécialisée dans le retour à l'emploi, s'est fait naturellement « *Nous collaborons sur des expertises communes. Ce partenariat est intéressant, car on donne sa chance à tout le monde et on dispose d'un panel de candidatures plus large. Le recrutement se fait beaucoup sur des valeurs, des savoir-être. Ce serait dommage*



Sophie Daujat

d'écarter quelqu'un s'il n'a pas le diplôme ou l'expérience », explique Valérie Plé, responsable ressources humaines à la fédération ADMR. « *La plateforme va ouvrir davantage les métiers du service à la personne aux salariés en insertion* », ajoute Sophie Daujat, conseillère technique à l'AIDS.

UN PROCESSUS REVU ET FLUIDE

Dès qu'un CV arrive, il est intégré automatiquement à une CVthèque. Tout est pensé pour optimiser le processus jusqu'aux offres d'emplois qui

peuvent être diffusées vers plusieurs canaux (Pôle emploi, sites commerciaux...).

Le recrutement se passe en deux temps. Un entretien est prévu par la plateforme pour examiner le parcours du candidat et ses valeurs. Ces rencontres, imaginées sous forme de « job dating », ont lieu pendant des matinées d'information collective. Les candidatures sont ensuite mises sur la plateforme, à disposition des associations qui identifient celles qui leur conviennent. Un second entretien sera organisé sur place. « **Nous ne voulions pas démunir les associations locales de leur implication dans le recrutement, mais seulement leur faciliter la gestion** », souligne Valérie Plé. Ce processus ne s'appliquera pas aux salariés avec des diplômes référencés. Leur profil sera intégré à la CVthèque pour passer en embauche directe. « *On regarde toutes les candidatures puis on fait une sélection entre celles qui relèvent de l'insertion ou de l'aide à domicile.* »

ET MAINTENANT ?

Après la phase de test, l'outil commence son déploiement depuis le 1er juin et deviendra l'unique mode de recrutement. « *Nous avons travaillé avec Pôle Emploi, les missions locales et les organismes de formation (GRETA, AFPA, GEIQ) pour parler de la plateforme et nous avons lancé une communication* », précise Sophie Daujat. La prochaine étape concernera la mise en place de formations par l'AIDS pour accompagner les salariés en précarité d'emploi vers les métiers du domicile. ■



Les matinées d'information collective permettent de présenter l'AIDS et l'ADMR, d'expliquer la collaboration et de découvrir les métiers proposés.



C'est aussi l'occasion de réaliser les entretiens comme ici en 2019.



Témoignage

Gérard Toinard

PRÉSIDENT DES ASSOCIATIONS TISF ADMR AIN, ADMR CEYZÉRIAT, ADMR DES DEUX VALLÉES (VILLEREVERSURE), VICE-PRÉSIDENT FÉDÉRAL

Dès le début de la phase de test, Gérard Toinard a impliqué les associations de Ceyzériat et des Deux Vallées. « *Villereversure est un petit peu isolée. Il n'est pas simple de trouver des candidats sur ces territoires. On a beaucoup parlé de ces difficultés avec l'AIDS qui met régulièrement des salariés à disposition. En échangeant avec la RH, on s'est dit qu'il serait bien de centraliser le recrutement au niveau fédéral.* » Avant, chacun passait ses annonces, travaillait avec Pôle Emploi, participait ou organisait des forums emplois locaux. « *On recevait des CV. Lorsque ça ne correspondait pas aux attentes, ils passaient aux oubliettes. Pour qu'il n'y ait pas de perte, tout CV qui arrive est envoyé à la plateforme. Il faut jouer le jeu. Si une personne sait par bouche-à-oreille qu'une association recherche du personnel et qu'elle lui amène son CV, il sera transféré.* »

Des résultats visibles

En pratique, le fonctionnement est rodé. Les associations dressent un tableau de leurs besoins qu'elles envoient à la plateforme. Quelque temps après, elles reçoivent des candidats en entretien. « *Courant avril, nous avons vu 12 personnes. 3 ont été recrutées à Villereversure et 4 à Ceyzériat. La plateforme produit ses effets ! Il y avait un réel besoin.* » Pour Gérard Toinard, trouver des salariés potentiels restera une tâche difficile. Mais il se réjouit que vienne, en plus de la plateforme, une plus grande reconnaissance du métier, la revalorisation des salaires et le travail sur la mobilité.

Pour candidater, rendez-vous sur fede01.admr.org, rubrique candidature ou offres d'emploi