

BONNES PRATIQUES...

...en termes de prise de références dans le milieu humanitaire

Introduction

Cette fiche pratique a pour but de conseiller les ONG sur la pratique de prise de références en encourageant le respect de certaines règles.

Il est rappelé par ailleurs le contexte très particulier de l'expatriation en ONG (cadre privé limité, impact du comportement sur le cadre professionnel, responsabilité de l'employeur en termes de sécurité dans le travail, lors des breaks, etc.) et l'importance des aspects comportementaux (dans le travail et hors du travail) qui peuvent avoir un impact rapide sur le cadre professionnel.

Il est important de faire attention à la véracité des informations transmises ou récupérées. Le risque demeure important de « griller » une personne dans le cadre d'une prise de références.

Les structures humanitaires ont une responsabilité commune à assumer dans le cadre de la prise de références du fait de la mobilité des salariés qui peuvent passer d'une structure à l'autre au gré des opportunités de mission.

Enfin, il est rappelé que la prise de références demeure une vérification complémentaire à d'autres étapes clés du recrutement (dossiers, entretiens, etc.).

Rappel de la réglementation en la matière

D'après le Code du travail, tout employeur souhaitant s'enquérir des références d'un candidat doit préalablement lui demander l'autorisation. Même si celui-ci les a citées dans son dossier de candidature ou sur un réseau social professionnel. Au risque sinon d'encourir des sanctions judiciaires. Ainsi, dès lors qu'elle n'est pas réalisée à l'insu du candidat, cette requête d'informations est donc tout à fait légitime.

Pour autant, les questions posées par les recruteurs aux référents ne doivent pas sortir de la sphère professionnelle. Il est, par exemple, interdit de récolter des informations sur l'état de santé d'un salarié, ses préférences sexuelles, ses convictions religieuses ou sa situation familiale.

	En tant que Recruteur	En tant que Référent
Principes à respecter	<p>Avoir l'accord de la personne avant de contacter les personnes référentes (même si les références sont citées dans le dossier de candidature ou sur un réseau social) – rappel légal.</p> <p>Faire la prise de références en fin de processus de recrutement (au minimum après l'entretien avec le Responsable RH).</p> <p>Faire une prise de références par rapport à un poste et un contexte précis (fonction, situation d'isolement, etc.).</p> <p>Informer le candidat des prises de références qui ont été faites, cependant ne pas lui donner les résultats de la prise de références. Eventuellement confronter certaines informations recueillies avec le candidat en ayant eu l'accord de l'ancien employeur.</p> <p>Si l'information est saisie informatiquement, elle doit être accessible par l'ancien salarié - rappel légal.</p> <p>La prise de références doit concerner des éléments professionnels ou en relation avec le cadre professionnel – rappel légal.</p>	<p>Rappeler au demandeur qu'il doit avoir eu l'accord du candidat pour contacter ses anciens employeurs ;</p> <p>Donner des références par rapport à un poste et un contexte précis (fonction, situation d'isolement, etc.) ;</p> <p>Rappeler au besoin que la prise de références doit concerner des éléments professionnels ou en relation avec le cadre professionnel – rappel légal.</p>

	En tant que Recruteur	En tant que Réfèrent
Bonnes pratiques à développer	<p>Effectuer la prise de références à l'oral et non via des fiches de prise de références.</p> <p>Veiller à une confidentialité totale des informations obtenues en prise de références en dehors des personnes concernées.</p> <p>Ne pas évaluer le candidat sur une seule mission dans la mesure du possible.</p> <p>Cibler la prise de références sur des points spécifiques.</p> <p>Envoyer au préalable aux anciens employeurs les points qui seront discutés.</p> <p>Contacter de manière privilégiée le service RH de l'ancien employeur et prendre contact auprès des responsables de ce service (et non des stagiaires pouvant y travailler).</p> <p>Se rapprocher si possible des personnes ayant la mémoire du candidat auprès des anciens employeurs.</p> <p>Privilégier la prise de références auprès des employeurs les plus récents (exemple : 2 derniers employeurs, Ne pas tenir compte des éléments trop anciens).</p> <p>Effectuer la prise de références auprès de responsables RH (et non de stagiaires, etc.).</p> <p>Faire signer au candidat un document permettant la prise de références ou faire envoyer les références par mail pour valider son accord.</p> <p>Réaliser la prise de références après validation du recrutement en interne.</p> <p>Faire en sorte que ce soit la même personne qui fasse l'entretien et la prise de références.</p> <p>Faire attention à la logique des étapes (réaliser la prise de références avant un feed back d'entretien de recrutement ou avant une réponse définitive).</p> <p>Faire attention aux échanges informels sur des salariés lors d'appel d'autres employeurs.</p>	<p>Définir les personnes habilitées à donner les informations dans le cadre de la prise de références en privilégiant les responsables RH ou des personnes formées sur ces questions de prise de références.</p> <p>Donner les références à l'oral et non via des fiches de prise de références.</p> <p>Evaluer les informations présentes dans les dossiers du personnel : ancienneté, pertinences des informations.</p> <p>Croiser les sources d'informations en interne avant de donner des éléments d'évaluation sensibles.</p> <p>Travailler le processus d'évaluation (formation des managers) pour que les résultats soient des éléments fiables.</p> <p>S'appuyer sur des éléments factuels. Parler au conditionnel si la nature des éléments n'est pas totalement fondée.</p> <p>En cas d'évaluation critique d'un salarié, discuter avec ce dernier du contenu de la prise de références qui pourra être donnée à l'avenir.</p> <p>Faire attention aux échanges informels sur des salariés lors d'appel d'autres employeurs.</p>

Liste des organisations membres du groupe RH:

• **ONG membres de Coordination SUD**

Action contre la faim, Gret, Handicap international, Médecins du monde, PU-AMI, Secours islamique français, Solidarités international.



• **Autres organisations Non-membres de Coordination SUD**

Croix rouge français, Triangle génération humanitaire

