

CONDUIRE UN RECRUTEMENT : ÉTAPE 4 SUR 5

Trame d'appel de référence

La fiche d'un appel de référence : ce qu'il faut avoir fait avant, les questions dans l'ordre où elles se posent, et les questions à écarter. Un appel sert à vérifier un critère, plutôt qu'à dresser un portrait.

La fiche d'appel

Candidat	
Poste visé	
Référent : nom, fonction, entreprise	
Période de collaboration	
Nature du lien : responsable, pair, client interne	
Accord écrit du candidat obtenu le	
Date et durée de l'appel	

Avant d'appeler

- ☐ **Annoncer la prise de référence dès le premier entretien**, L'information doit être préalable. Toujours.
- ☐ **Faire désigner les référents par le candidat, par écrit**, Un accord écrit, référent par référent.
- ☐ **Appeler l'employeur actuel seulement sur accord explicite**, L'employeur actuel se contacte en dernier, s'il se contacte.
- ☐ **Se présenter, et dire pourquoi on appelle**, Le cadrage de l'appel décide de la franchise des réponses.

La trame d'appel

1. « Dans quel contexte avez-vous travaillé ensemble, et combien de temps ? »

Cette question qualifie tout le reste de l'appel.

2. « Quel était son périmètre exact ? »

On compare des chiffres plutôt que des impressions.

3. « Sur [le critère principal], qu'a-t-il fait concrètement ? »

Un appel de référence sert à vérifier un critère plutôt qu'une personne.

4. « Qu'est-ce qui lui a le plus résisté ? »

On demande un souvenir plutôt qu'un jugement.

5. « Comment travaille-t-il avec un interlocuteur en désaccord ? »

Le désaccord révèle le fonctionnement mieux que l'accord.

6. « Si vous lui confiez ce poste demain, que mettriez-vous en place pour l'aider à réussir ? »

| Elle donne les fragilités en les nommant autrement.

7. « Retravailleriez-vous avec lui ? Dans quel contexte, et dans lequel moins ? »

| La partie utile de la réponse est le contexte où elle se nuance.

8. « Y a-t-il autre chose que je devrais savoir, au-delà de ce que j'ai demandé ? »

| Elle se pose, puis se laisse suivre d'un silence.

Les questions à écarter

L'état de santé et les arrêts de travail. La collecte d'informations de santé est interdite dans le cadre du recrutement : l'aptitude relève du seul médecin du travail. Poser la question à un référent est une collecte de données de santé, c'est-à-dire d'une catégorie particulière de données personnelles.

La vie privée et la situation de famille. Situation matrimoniale, enfants, projets personnels, difficultés traversées. Le lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé manque à chacun de ces sujets, et parler de la vie privée d'un tiers excède l'accord que le référent a donné.

Le salaire perçu. Le dire sort du rôle du référent, et l'information est inutile pour évaluer une aptitude. La question à poser est celle des attentes du candidat, et elle se pose au candidat.

Les motifs réels du départ, s'il s'agit d'un contentieux. Une rupture conventionnelle, un litige prud'homal ou une transaction sont couverts par une confidentialité que le référent est tenu de respecter. Insister expose l'entreprise autant que le référent.

La version à jour de ce document, et l'article qui l'explique : <https://www.entouragerecrutement.com/methode/prise-de-reference>

Établi par Entourage Recrutement, cabinet de recrutement Finance et Tech. Il est écrit par un cabinet de recrutement : sur une situation réelle, faites-vous conseiller par un avocat.