DD 4.4 La sauvegarde dans le cadre des entretiens (CAFOD)  
*(Traduction non officielle)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Titre** | **La sauvegarde dans le cadre des entretiens** |
| **Contact principal** | Membre de l’équipe RH |
| **Public** | Ensemble du personnel |
| **Variantes** | Tous les bureaux nationaux doivent se renseigner sur la législation locale en matière de droit du travail pour vérifier les exigences en vigueur. |

La sauvegarde dans le cadre des entretiens

Selon les bonnes pratiques, l’entretien doit être considéré comme une opportunité d’évaluer l’aptitude d’un candidat vis-à-vis de la sauvegarde. Le conseiller RH rappellera au jury de l’entretien quelques principes de base sur la maltraitance des enfants. Par exemple : que les agresseurs peuvent avoir une apparence tout à fait « normale » et sont souvent très doués pour la tromperie, la persuasion et la prédation (aussi bien face à des organisations que face à des enfants).

Tout en gardant à l’esprit les principes de dignité, de diversité et d’égalité (les mêmes questions doivent être posées à tout le monde, sans discrimination), le jury doit prêter attention aux points suivants :

* D’éventuelles lacunes dans les expériences professionnelles (surtout lorsque la carrière du candidat est fortement orientée sur la sauvegarde) ;
* Des changements fréquents d’emploi ou d’adresse (surtout lorsque la carrière du candidat est fortement orientée sur la sauvegarde) ;
* Les raisons pour lesquelles le candidat a cessé ses précédents emplois (surtout si la cessation paraît soudaine) ;
* Des précisions sur des responsabilités ou réalisations concernant des travaux avec des enfants ou des adultes vulnérables qui semblent vagues sur un CV ;
* Le langage corporel, des tentatives de contourner les questions, des contradictions et incohérences dans les réponses données (ces aspects doivent bien sûr être interprétés selon le contexte et en faisant preuve de bon sens).

**Le réseau ECPAT (Mettre fin à la prostitution infantile, à la pornographie infantile et au trafic d’enfants à des fins d’exploitation sexuelle) énumère quelques s**ignes d’avertissement. Il s’agit notamment, mais non exclusivement, des signes suivants :

* Présentation trop lisse ou désir de plaire ;
* Faible capacité d’écoute, de communication ou d’établissement d’un rapport ;
* Questions ou affirmations étranges ou inappropriées sur les enfants ;
* Manifestation d’un intérêt pour passer du temps seul avec des enfants ou pour travailler avec des enfants d’un âge ou d’un sexe particulier ;
* Intérêt excessif pour la photographie d’enfants ;
* Passif de voyages réguliers à l’étranger vers des destinations où le tourisme sexuel impliquant des enfants est répandu.

Cependant, il se peut qu’aucun de ces signes ne soit constaté. Les signes peuvent être moins évidents. ECPAT Australie met en garde : « Le pédophile expérimenté n’est pas toujours détectable de manière instinctive ou à partir de signes d’avertissement évidents. Ils peuvent faire semblant de correspondre parfaitement à la personne que vous aviez en tête pour ce poste. » Mais n’abandonnez pas, restez vigilants : « Fiez-vous à votre instinct, mais veillez à l’exploiter grâce à des bonnes pratiques. » [D’après *Choose with Care,* ECPAT Australie].

Il est important que la question de la sauvegarde face aux risques soit abordée ouvertement lors de l’entretien et que le jury insiste sur le fait que l’organisation possède une politique et des procédures exhaustives en matière de sauvegarde. La transparence joue un rôle important dans la prévention des abus : un agresseur peut estimer qu’une culture ouverte et consciente ne lui est pas favorable pour commettre ses actes répréhensibles.

Tous les candidats (quel que soit le poste auquel ils ont postulé) doivent avoir lu la politique avant leur entretien. Le jury d’entretien peut profiter de cette opportunité pour vérifier si le candidat a bien lu et compris la politique. Le jury peut demander au candidat de donner son avis sur la politique ou lui poser des questions spécifiques à ce sujet. Cela envoie aux candidats le signal que l’organisation prend cette politique au sérieux.

Questions spécifiques à la sauvegarde à poser en entretien

Les questions directes et exigeantes encouragent ce que l’on peut appeler « l’auto-sélection », c’est-à-dire le retrait des candidats du processus, à leur propre initiative. Les questions directes proposées ci-dessous ont été adaptées à partir de la publication *Choose with Care* d’ECPAT Australie. Par ailleurs, certaines de ces questions sont tirées des conseils de CHS Alliance en matière de recrutements sûrs. Les questions doivent être adaptées pour tenir compte du niveau d’ancienneté du poste en question.

**Questions pour les postes non soumis aux procédures de sauvegarde :**

Les candidats à des postes qui ne sont pas soumis aux procédures de sauvegarde doivent néanmoins faire preuve d’une certaine compréhension et sensibilisation à la sauvegarde. Voici un exemple de question spécifique à la sauvegarde qui peut être posée lors d’un entretien pour ce type de poste :

* Avez-vous connaissance de nos politiques et procédures en matière de sauvegarde ? En quoi sont-elles similaires ou différentes d’autres politiques de sauvegarde que vous avez eu l’occasion de rencontrer ?

**Questions spécifiques au rôle :**

* Dans le contexte dans lequel vous allez travailler, avec quels groupes de personnes pensez-vous que vous serez amenés à interagir ? Qu’est-ce qui pourrait les rendre vulnérables ?
* Quelles approches devrez-vous adopter pour travailler efficacement avec ces groupes ?
* Quelles normes minimales notre organisation devrait-elle avoir en place pour assurer la protection des individus/groupes ? Selon vous, en quoi consisterait votre responsabilité ?
* Avez-vous déjà eu à faire face à des préoccupations concernant le comportement de quelqu’un d’autre vis-à-vis de la vulnérabilité de groupes/individus ? Si oui, comment avez-vous réagi ?

**Questions génériques :**

* Selon vous, que devraient contenir un code de conduite, une politique de sauvegarde des enfants ou une politique de protection des adultes vulnérables ?
* Avez-vous déjà travaillé dans un contexte où l’un de vos collègues a abusé d’un enfant ? Que s’est-il passé et comment l’incident a-t-il été géré ? Qu’avez-vous pensé de la manière dont l’incident a été traité ? Auriez-vous fait les choses différemment ?
* Dans quelles circonstances pourrait-il s’avérer approprié ou inapproprié de se retrouver seul avec un enfant ou avec un adulte vulnérable (ex. : lors d’une visite à l’étranger dans le cadre d’un projet) ?
* Dans quelles circonstances pourrait-il s’avérer approprié ou inapproprié de réconforter un enfant ?
* Qu’est-ce qui pourrait faire qu’une photo d’un enfant est inappropriée pour une publication dans le rapport annuel de notre organisation ? [Le jury d’entretien doit être attentif aux éléments de réponses tels que : des vêtements inappropriés ; le fait que la photo représente des enfants en situation de prostitution, ou de conflit avec la loi ; les visages doivent être floutés et leurs noms modifiés ; la photo a-t-elle été prise et (dans un monde idéal) publiée avec la permission de l’enfant ou de ses parents ? ; etc.]
* Y a-t-il quelque chose que nous pourrions apprendre lors de la vérification de vos références dont vous aimeriez nous parler dès maintenant ?
* Vous allez être amené à travailler dans des pays où les enfants et les adultes vulnérables peuvent être victimes d’abus et d’exploitation sous plusieurs formes. Quelles mesures importantes devrez-vous prendre pour vous assurer que les enfants et les adultes vulnérables ne soient pas mis en danger par le personnel ou les partenaires de CAFOD ?
* Que feriez-vous pour garantir un environnement de travail qui réduirait au minimum les risques d’abus commis envers les enfants ? (question orientée sur l’attitude)
* Parlez-moi d’une situation où vous étiez amenés à travailler avec un enfant que vous n’appréciiez pas ? Comment avez-vous géré la situation de manière à mener à bien votre travail malgré tout ? (question orientée sur le comportement)
* Pourriez-vous décrire comment vous avez géré une situation où un enfant s’est pris d’affection pour vous ? (question orientée sur le comportement)
* Pensez-vous que les enfants et les jeunes ont parfois besoin d’avoir des amis ou des figures de mentors désignés ? Comment pourriez-vous être un mentor pour un jeune tout en gardant vos distances ? (question de dissuasion)
* Dans quelles circonstances pensez-vous qu’il pourrait être approprié ou inapproprié de se retrouver seul avec un enfant ? (question de dissuasion)
* Que feriez-vous si une chose dont vous avez été témoin ou que vous avez entendue vous met dans une situation inconfortable ?
* Si vous deviez recruter un candidat qui sera amené à travailler avec des communautés ou groupes vulnérables, que feriez-vous pour être sûrs d’avoir mis tout en œuvre pour minimiser le risque de recruter la mauvaise personne ? Que diriez-vous au nouveau membre du personnel au moment de sa prise de fonctions ?

Malgré toutes ces questions sérieuses, l’entretien doit se terminer sur une note positive.

Nous rappelons enfin que la politique de CAFOD en matière de dignité sur le lieu de travail interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l’orientation sexuelle, l’état civil, les convictions, la couleur, la race, l’origine ethnique ou le handicap.