



## 2.4 Fiche d'information : Pour un recrutement plus sûr

*La diversité et la qualité des programmes de football pour les enfants ne seraient rien sans le temps, les compétences et l'engagement du personnel et des bénévoles.*

*S'assurer que les bonnes personnes travaillent pour les organisations de football est un élément clé pour instaurer un environnement dans lequel la sauvegarde de l'enfance est prise au sérieux et où les enfants peuvent s'amuser. Tout comme nous ne recruterions qu'un entraîneur possédant les qualifications nécessaires, nous devrions également nous assurer que les personnes qui travaillent avec et pour l'organisation sont aptes à être au contact des enfants.*

Il est admis que les agresseurs d'enfants ciblent parfois des organisations où ils peuvent avoir accès aux enfants. Cependant, même sans chercher un moyen de nuire délibérément à des enfants, une personne peut tout de même être incapable de travailler avec eux si elle n'a pas le tempérament approprié ni la patience nécessaire.



Prendre des mesures pour assurer que le recrutement – tant du personnel rémunéré que des bénévoles – se fait en toute sécurité envoie un message important sur notre engagement de protéger les enfants. En plus de repérer les personnes qui pourraient ne pas être aptes à travailler avec des enfants, ces mesures montrent également aux personnes qui chercheraient une possibilité de maltraiter des enfants que l'organisation est consciente de ce risque, afin de les dissuader de postuler.

Il convient de noter que le recrutement ne sera jamais totalement sûr, malgré tous nos efforts. Un recrutement plus sûr vise à prendre des mesures qui, combinées, visent à réduire les risques d'embaucher la mauvaise personne.

La mise en place de procédures de recrutement plus sûres peut parfois être source d'anxiété, et certaines personnes peuvent se sentir offensées par le fait que l'organisation souhaite effectuer des vérifications. Il est préférable de les présenter comme des procédures auxquelles toutes les personnes impliquées dans l'organisation sont tenues de se conformer, et qu'il ne s'agit pas de viser une personne en particulier. La plupart des candidats raisonnables comprendront qu'une organisation digne de confiance doit s'assurer que les personnes qui travaillent avec et pour elle sont aptes à être au contact des enfants et peuvent également être rassurées de savoir que la sauvegarde de l'enfance est prise au sérieux.

Le tableau ci-dessous propose des idées sur la manière de mettre en place un recrutement plus sûr lors de la nomination du personnel et des bénévoles. Dans certains pays, il peut être difficile de respecter pleinement toutes les mesures suggérées – par exemple, obtenir des références peut ne pas être possible, ou les vérifications des antécédents judiciaires peuvent être facilement falsifiées. De même, il peut être impossible d'obtenir des copies des qualifications, en particulier si les candidats ont déménagé plusieurs fois ou ont dû quitter leur pays, par exemple dans le cas de réfugiés. Le plus important est de faire tout ce qui est raisonnable et réalisable, et d'appliquer une série d'approches différentes, de ne pas s'en tenir à une seule.

**Toutes les pratiques de recrutement et d'emploi requises par la loi doivent être respectées.** Par exemple, dans certains pays, les pratiques de recrutement pour les personnes travaillant avec des enfants peuvent être stipulées dans la législation nationale. Des vérifications particulières des antécédents ou des qualifications peuvent être imposées, ou il peut y avoir des restrictions concernant les informations qui peuvent être recherchées.



<b>PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION</b>	
<b>Profil du candidat</b>	Décidez quelles compétences et connaissances sont nécessaires pour travailler en toute sécurité avec les enfants et incluez-les dans le profil. Cela dépendra du poste. Il est clair qu'un entraîneur aura plus de contacts et aura besoin de meilleures compétences pour travailler avec des enfants que quelqu'un qui occupe un poste administratif.
<b>Communication</b>	Inclure une déclaration claire sur l'engagement de l'organisation à protéger les enfants dans toute la communication sur le poste.
<b>Questions pour l'entretien</b>	Incluez au moins une question relative à la sauvegarde de l'enfance. Voir l'annexe I pour des exemples de questions.

<b>PHASE PRÉ-ENTRETIEN</b>	
<b>Auto-déclaration</b>	Les candidats doivent remplir et signer une attestation d'honorabilité, comprenant une section confirmant qu'ils ne représentent pas un danger pour les enfants et autorisant les vérifications. <i>Voir l'Annexe 2 pour le modèle de formulaire d'auto-déclaration.</i>
<b>Vérification des références</b>	Deux références professionnelles doivent être fournies. En fonction du poste concerné, les références peuvent inclure un employeur précédent.  Les références doivent toujours être demandées et obtenues directement auprès de la personne à l'aide d'une adresse e-mail, d'une adresse postale ou d'un numéro de téléphone. Les références ouvertes (c'est-à-dire une référence écrite fournie par le candidat) ne suffisent généralement pas. <i>Voir l'annexe I pour des exemples de questions.</i>
<b>Preuve d'identité</b>	L'identité des candidats doit être vérifiée, par exemple au moyen de leur passeport ou de leur carte d'identité nationale, car les auteurs d'agressions peuvent fournir de fausses informations, voire une fausse identité, afin d'obtenir un poste.
<b>Vérification des qualifications et de l'inscription</b>	Toute qualification ou inscription professionnelle revendiquée dans la candidature doit être vérifiée en demandant à voir les certificats originaux.

### PHASE PRÉ-ENTRETIEN

#### Vérification policière

La décision de demander une vérification des antécédents judiciaires dépendra de si le poste implique un accès aux enfants, ainsi que de la validité, de la fiabilité et de la disponibilité de telles vérifications.

Si une vérification des antécédents judiciaires est requise, elle doit être demandée dans le pays de résidence de la personne et, si elle a travaillé à l'étranger, dans ces pays également. Certains pays disposent d'une base de données sur les délinquants, agresseurs ou personnes qui ne sont pas aptes à travailler avec des enfants. Si celle-ci existe, elle devrait être consultée.

Avoir fait l'objet d'une condamnation ne signifie pas nécessairement que la personne ne peut pas être choisie – cela dépend de l'infraction, bien que toute condamnation pour maltraitance ou abus envers un enfant devrait généralement constituer un motif suffisant pour exclure la personne du recrutement.

### MESURES POST-NOMINATION

#### Code de conduite

Tous les membres du personnel et les bénévoles (y compris les directeurs, les entraîneurs et les officiels) et toutes les personnes qui participent à des programmes ou activités de football devraient signer un code de conduite. Celui-ci devrait leur être expliqué afin qu'ils comprennent parfaitement les comportements attendus. *Voir les exemples de codes de conduite.*

#### Prise de fonctions

Dès que possible après avoir commencé à travailler pour l'organisation, le personnel devrait être informé de la politique de sauvegarde de l'enfance. Le nom et les coordonnées de la personne de référence en matière de sauvegarde doivent être fournis.

#### Période d'essai

Une période d'essai peut être mise à profit pour évaluer activement l'aptitude au poste. Les conditions dépendront des lois du travail du pays, mais la période d'essai devrait dans l'idéal durer au moins trois mois.



## Annexe I. Exemples de questions

### Exemples de questions sur la sauvegarde de l'enfance pour les entretiens

Au moins une question liée à la sauvegarde de l'enfance doit être posée lors des entretiens. Les questions ci-dessous sont des exemples. Rappelez-vous que si le candidat n'est pas familiarisé avec la politique de sauvegarde de l'enfance et le code de conduite de l'organisation, il se peut qu'il ne réponde pas «correctement» à la question. Ce n'est pas important; c'est son attitude vis-à-vis de la sécurité des enfants qui est évaluée.

- Avez-vous déjà travaillé pour une organisation dotée d'un code de conduite? Si oui, qu'est-ce que cela a apporté à votre façon de vous voir, de voir votre travail et celui de vos équipes?
- Pouvez-vous me donner des exemples de comportements dangereux ou inacceptables avec des enfants lors d'activités liées au football?
- Dans votre travail, vous pourriez être en contact avec des enfants. Que pensez-vous de cela? Y a-t-il des groupes d'âge avec lesquels vous vous sentez plus ou moins à l'aise? (Des questions sur les raisons pour lesquelles un candidat a une préférence marquée peuvent vous aider à déterminer s'il y a lieu de s'inquiéter.)
- Avez-vous déjà travaillé (en tant qu'employé ou bénévole) à un poste similaire où vous avez eu un contact avec des enfants? Qu'est-ce qui vous a plu? Qu'est-ce qui vous a semblé difficile?
- Si vous étiez inquiet par rapport aux actions ou au comportement d'un autre adulte envers les enfants, comment réagiriez-vous?
- Que feriez-vous si un collègue ou un ami enfreignait une règle, une procédure ou un code de conduite?
- Si vous voyiez un parent ou un membre de l'équipe d'entraîneurs crier sur un enfant, que feriez-vous?
- Quelles sont les qualités que vous avez observées chez d'autres personnes et que vous avez admirées, en particulier en ce qui concerne leur travail pour ou avec des enfants?
- Selon vous, en quoi une personne peut être un bon modèle de comportement dans le football pour les enfants et les adolescents?
- Imaginez que vous entendiez dire qu'un groupe d'enfants a photographié un autre enfant dans le vestiaire pendant qu'il se déshabillait et publié les photos sur Internet. Quelle serait votre réaction? Que feriez-vous?

## Exemples de questions à poser lors de la vérification des références

Il peut être difficile de poser des questions directes et d'obtenir des réponses auprès d'une tierce personne, étant donné que dans de nombreux pays, il est illégal de discuter de questions disciplinaires avec des personnes extérieures à une organisation et de fournir des détails qui dépeignent négativement un employé. Il convient donc d'accorder une attention particulière à la manière dont la personne répond aux questions suivantes (p. ex. hésitation, réticence à répondre).

Il est important d'expliquer que le poste peut amener le candidat à travailler avec des enfants.

### Voici quelques suggestions de questions :

- Connaissez-vous une raison quelconque pour laquelle nous devrions être inquiets à propos de ce candidat quant à son comportement avec des enfants ?
- Comment décririez-vous le caractère personnel du candidat ?
- À l'époque où vous avez connu le candidat, y a-t-il quelque chose qui vous a amené à penser qu'il n'était pas apte à être au contact des enfants ?
- Seriez-vous heureux que le candidat travaille à nouveau avec votre organisation ou avec des enfants ?

## Annexe II. Modèle d'auto-déclaration

Tous les candidats travaillant directement avec des enfants doivent remplir ce formulaire.

[Nom de l'organisation]

Nom du candidat .....

Poste visé.....

1. Avez-vous déjà fait l'objet de procédures pénales ou judiciaires ayant trait à la sécurité et au bien-être des enfants (condamnations prononcées par les tribunaux et avertissements, rappels à la loi ou réprimandes de la police inclus) OUI / NON

Si oui, précisez :

2. Vous a-t-on déjà demandé de quitter une organisation, ou votre emploi a-t-il pris fin en raison de votre comportement ou de votre attitude envers les enfants ? Cela inclut : avoir fait l'objet d'une procédure disciplinaire, être soumis à une interdiction de travailler avec des enfants, ou toute autre sanction. OUI / NON



*Si oui, précisez :*

3. Avez-vous connaissance de raisons pouvant susciter des inquiétudes quant à votre aptitude à travailler avec des enfants ? OUI / NON

*Si oui, précisez :*

**Déclaration :**

Je confirme que les informations que j'ai fournies dans ce formulaire sont exactes et complètes. Je suis de bonne moralité et je ne connais aucune raison pour laquelle je serais jugé(e) inapte à travailler avec des enfants (de moins de 18 ans).

Je confirme que je consens à ce que [nom de l'organisation] procède aux vérifications des antécédents pertinentes et demande les références nécessaires pour garantir que je suis apte à travailler avec des enfants.

Signature..... Date.....