



Faire passer un entretien

Faire passer un entretien à un(e) candidat(e) pour l'organisme présente une opportunité pour apprendre à connaître le/la candidat(e) et sa façon de penser ainsi qu'à fixer les attentes concernant un travail avec des enfants et mettre en avant les valeurs de l'organisme.

L'entretien devrait se dérouler de la façon suivante:

De la part du/de la candidat(e):

- Ses motivations pour travailler avec des jeunes et des enfants
- Son habilité à se remettre en question et à développer l'intelligence émotionnelle
- Sa priorité sur la mise en place de barrières/limites professionnelles
- Son application sur la protection et la promotion de la sécurité et le bien-être des enfants et de la jeunesse
« Mise en garde sur un entretien pour les applicants et les candidats: un recrutement plus sécurisé pour la protection des enfants, des jeunes et des personnes vulnérables. » p3.
- Un passé compatible avec la sécurité et le bien-être des enfants et des jeunes

De la part de l'organisme:

- Un engagement pour la protection et la sécurité des enfants et de la jeunesse
- L'attente de professionnalisme et de relations professionnelles avec les enfants
- L'application dans les enquêtes sur les adultes qui vont travailler avec des enfants et des personnes vulnérables

Le Royaume-Uni (RU) a des standards gouvernementaux et des lignes directives concernant l'entretien d'une personne qui va travailler avec des enfants. Ils sont principalement basés sur le livre *Choisir avec attention: Le reportage du Comité d'enquête sur la sélection, le développement et la direction des équipes travaillant dans des centres de jeunes* (1992), une investigation parlementaire menée par Baron Norman Warner sur la maltraitance juvénile. Il est maintenant connu sous le nom de *Reportage de Warner*. Les organismes du Royaume-Uni sont censés suivre ces lignes directives lors d'un entretien pour le recrutement de n'importe quelle position concernant le travail avec des enfants ou des personnes vulnérables.

Le document suivant est basé sur les règles de passage d'entretien du Royaume-Uni, ainsi que l'incorporation d'autres recommandations d'experts et le travail, volontariat, et le contexte de tourisme international spécifique dans un guide général sur le passage d'un entretien.

L'entretien

La présence de plus d'une personne est recommandée lors d'un passage d'entretien à un(e) candidat(e) qui va travailler régulièrement dans la prise en charge et la supervision directe d'enfants.



Des notes devraient être prises durant l'entretien et classées dans le dossier du/de la candidat(e) (sujet de lois locales et nationales imposant sa destruction).

Les entretiens devraient toujours se réaliser de manière à ce que l'on puisse voir le/la candidat(e) lorsqu'il répond aux questions- en personne ou à travers une vidéoconférence. Les personnes faisant passer l'entretien veulent pouvoir remarquer des signes de communications non verbales tels que l'inconfort, l'agitation, le malaise et des expressions pouvant potentiellement démontrer un mensonge ou une omission d'information. Ces derniers sont nettement plus durs à remarquer lorsqu'on entend que la voix.

Cette partie de l'entretien est destinée à se focaliser dans la compréhension du/de la candidat(e) et non dans celle de ses compétences. Les personnes faisant passer l'entretien tentent de visualiser la personnalité du/de la candidat(e), ses valeurs, ainsi que ses motivations.

Lors d'un second entretien, ou à la suite du premier, il faudrait se plonger dans les compétences éducatives et créatives du/de la candidat(e) pour être sûr qu'il corresponde bien aux attentes exigées.

Cependant, prêtez attention à garder ses questions séparées de la sauvegarde des questions d'enquêtes décrites ici. Certaines sociétés de sauvegarde recommandent que la sauvegarde de l'entretien sur les compétences et qualifications soit réalisée à un autre moment, de la même manière qu'ils ne recommandent pas l'indication de la position du supérieur hiérarchique ou superviseur dans la sauvegarde de l'entretien.

Les questions durant l'entretien

En tant que personnes faisant passer l'entretien, vous voulez poser des questions qui:

- ✓ S'enquissent de l'expérience de travail avec les enfants
- ✓ Chercher des exemples concrets
- ✓ Sont ouvertes, analytiques et pointues
- ✓ Ne poser qu'une question à la fois (éviter de poser plusieurs questions en même temps)
- ✓ Avoir au minimum un scénario de mise en pratique
- ✓ Examiner des situations qui pourraient indiquer un passé d'agresseur
- ✓ Continuer de creuser lorsque les questions sont répondues de manière vague

Chaque travail et organisme sont différents; il n'y a donc pas de questions spécifiques à poser. Les personnes faisant passer l'interview doivent créer des questions pertinentes concernant leurs cas spécifiques.

Voici une liste constituée de quelques exemples de questions, bien qu'elle ne soit pas exhaustive:

- Pourquoi souhaitez-vous travailler avec des enfants?
- Comment interprétez-vous les termes de « protection et sécurité de l'enfance »?
- Quelles sont les expériences positives que vous avez eues vous faisant penser que vous pourriez être la personne adéquate pour ce poste?
- Veuillez expliquer les trous dans votre CV et l'historique de votre formation
- Comment réagiriez-vous dans cette situation: ...? (poser des questions sur la discipline, les conflits ou les relations adultes-enfants sont souvent un bon moyen d'avoir un aperçu)
- Si une chose quelconque aperçue sur ses réseaux sociaux vous alarme (plusieurs comptes, fausse identité, photos à tendances sexuelles, contact physique abusif avec des enfants sans lien de parenté, etc.), posez directement la question: J'ai vu sur votre compte Facebook/Instagram/réseau social Pouvez-vous m'expliquer cette publication/cette photo/etc.?
- Quels problèmes particuliers relevez-vous sur la vulnérabilité des enfants dans notre organisme et que pourriez-vous mettre en place pour les maintenir en sécurité?
- Veuillez donner un exemple de problème (prise de décision, problème de coopération, difficulté de prise d'autorité, situation dangereuse ou hasardeuse, une urgence, nécessité d'aider, etc.) que vous avez dû résoudre lors d'un travail en contact d'enfants.
- Que feriez-vous si vous voyiez un(e) collègue en train d'enfreindre les règles de l'organisation ou le code de conduite ?
- Ce poste exige que vous soyez soumis(e) à une vérification de vos antécédents criminels. De plus, nous effectuons une recherche sur Internet. Est-ce que vous aimeriez révéler ou discuter de quelque chose que nous pourrions trouver ?
- Quelles sont certaines choses ou situations qui vous frustrent ou vous mettent en colère?

Pour le personnel international ou les bénévoles :¹

- Pourquoi vous intéressez-vous à travailler/faire du bénévolat à l'étranger ?
- Parlez-moi de votre expérience en tant que voyageur à l'international
- Qu'avez-vous fait quand vous avez voyagé en _____ ?²

¹ Vivre et travailler à l'étranger dans un pays en voie de développement peut être stressant, choquant, et beaucoup plus difficile que ce à quoi le/la candidat(e) s'attend. Il s'agit, à travers de ces questions d'aider à comprendre la capacité du/de la candidat(e) à gérer ce stress ainsi que de comprendre ses motivations. Vous ne voudriez pas embaucher quelqu'un qui veut simplement faire la fête ou qui "s'enfuit" pour éviter une situation, ses peurs ou ses émotions (telles que les suites d'une rupture)

² Le tourisme sexuel est en croissance. Il peut avoir lieu pendant des voyages à des destinations exotiques, telles que la Thaïlande ou le Kenya, et sous prétexte de faire du bénévolat avec des enfants à l'étranger. Les personnes faisant passer l'entretien devraient poser des questions pour comprendre si cela pourrait être le cas.



- Qu'est-ce que vous aimez faire quand vous voyagez ?
- Comment faites-vous/ferez-vous pour gérer le stress de vivre dans un(e) autre pays/culture ?³

Réponses

Il n'y a pas de réponses "correctes" aux questions entrevues ci-dessus. Cependant, les personnes faisant passer l'entretien devraient chercher des réponses et une manière de se présenter qui démontre :

- ✓ Confiance
- ✓ Introspection et conscience de soi
- ✓ Intelligence émotionnelle
- ✓ Maturité, professionnalisme, maintien des limites professionnelles avec les enfants et la jeunesse
- ✓ Prise de décisions rationnelles
- ✓ Attention particulière prêtée au bien-être des enfants et de la jeunesse
- ✓ Compréhension réaliste du travail avec les enfants et la jeunesse
- ✓ Engagement dans la promotion de la sécurité et de la protection des enfants et de la jeunesse
- ✓ Exemples concrets

Si la réponse initiale est vague ou évasive, posez toujours des questions additionnelles et cherchez des réponses approfondies.

Il se peut que les candidat(e)s jeunes donnent des réponses naïves, simplistes, ou théoriques/idéologiques. Il ne faut pas automatiquement les ignorer si votre organisation est en mesure de former, superviser et guider les jeunes bénévoles/travailleurs. Si elle ne l'est pas, embauchez des délégués à la jeunesse qui sont matures et expérimentés.

Quelques autres raisons pour aller plus loin dans les réponses ou d'avoir des doutes, sont si le/la candidat(e):

- Est trop émotif/ve ou colérique
- Semble agité(e), en colère, ou mal à l'aise face à certaines questions ou à certains scénarios

³ Encore une fois, le stress de vivre et de travailler dans une autre culture, si mal géré, peut faire perdre à l'individu sa capacité à faire face à certaines situations, sa patience, ou sa capacité à être mentalement présent. Cela peut être préjudiciable, voire dangereux, dans le travail avec les enfants. Par exemple, cela peut exacerber des maladies mentales, des problèmes de maîtrise de la colère, ou bien la consommation de drogues et d'alcool.



- A une idée peu réaliste de ce que c'est de travailler avec les enfants ou la jeunesse
- Veut être "ami(e)" avec les enfants ou les jeunes et manque de compréhension des limites professionnelles
- Se montre méprisant des autorités et de la direction
- Fournit un manque de précision, surtout quand vous lui demandez des exemples
- N'arrive pas à suffisamment expliquer les trous dans son CV, certains de ses voyages à l'étranger, ou des publications sur ses réseaux sociaux

Si, après avoir demandé des informations complémentaires, les réponses n'ont pas atténué vos doutes, ni rejoint les objectifs et valeurs d'un bon candidat, les personnes faisant passer l'entretien devraient reporter ces informations sur leurs notes. Le/la candidat(e) ne devrait pas être envisagé(e) pour le poste ou autorisé à avancer dans les procédures d'embauche.

Références

Cambridgeshire LSCB and Peterborough Safeguarding Children Board. "Cambridgeshire and Peterborough Safeguarding Children's Boards: Key Safeguarding Employment Standards." Version 4. Révisé en janvier 2013. <http://www.safeguardingpeterborough.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/Q-Key-employment-standards-Jan-2013.pdf>

Grimwood, Roy, Karen Hawkins, and Ann Gaffney. "Selecting the Best Staff: A toolkit to help improve recruitment of staff to work with children in residential settings." <http://docplayer.net/23915707-Selecting-the-best-staff.html>

London Safeguarding Children Board: London Child Protection Procedures. "6.1 Safe Recruitment, Selection and Supervision of Staff." Visité le 23 janvier 2017. http://www.londoncp.co.uk/chapters/safer_recruit.html

Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust. "Warner Interview Information for Applicants and Candidates: Safer Recruitment to safeguard Children, Young People and Vulnerable Adults." April 2012 Draft. www.jobs.nhs.uk/cgi-bin/doc_viewer.cgi?type=jpd&id=12894

Source inconnue. "What is a Warner interview and what is a Safer Recruitment interview?" Now housed at: <http://wp.me/P6nRul-4s>

Warner, Norman. *Choosing with Care: the Report of the Committee of Inquiry into the Selection, Development and management of Staff in Children's Homes*. 1992.

Translated by Jack Waterman and Lucie Raissiguier as part of the Support for Access to Audiovisual Media (SAAM) Project. Supported by Alumni Fund, University of East Anglia (UK)