**Vérification des références**

|  |
| --- |
| La vérification des références est une des sources d’information les plus utiles sur les réalisations et le rendement antérieurs d’un candidat. Obtenir des faits, descriptions, événements pertinents et exemples de comportements des gens qui ont travaillé étroitement avec le candidat pendant un certain temps peut s’avérer être le meilleur prédicteur du rendement futur. |
| **La vérification des références devrait être…** |
| **Liée à l’emploi.** L’accent devrait être mis sur la capacité du postulant d’exécuter les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout énumérées dans l’énoncé de critères de mérite, telles que l’expérience et les compétences liées au travail pouvant inclure les connaissances, les habiletés, les capacités et les qualités personnelles.  **Fondée sur l’observation du travail.** L’information fournie par le répondant doit être basée sur sa propre expérience de travail avec le postulant. Cette expérience personnelle lui permet de formuler des observations sur la constance du rendement du postulant au fil du temps.  **Standardisée.** Les mêmes questions devraient être posées à tous les candidats dans le cadre d’un même processus de nomination. Grâce à cette approche uniforme, tous les postulants sont traités de manière égale et on obtient de l’information comparable sur chacun d’entre eux. Chaque critère de mérite choisi pour la vérification des références devrait être clairement défini et accompagné par des indicateurs comportementaux observables ainsi que l’échelle d’évaluation.  **Axée sur les comportements.** En mettant l’accent sur les comportements liés au travail, le processus de vérification des références devient plus objectif et les erreurs de jugement seront minimisées. En posant des questions d’approfondissement et en comparant l’information attentivement, le processus sera plus enclin à produire une évaluation plus significative. |
| **Quel est le meilleur moment pour effectuer la vérification des références?** |
| On procède habituellement à la vérification des références dans les dernières étapes d’un processus d’évaluation, soit au moment où le nombre de candidat a été réduit. Cela permet aux organisations d’embauche de confirmer l’information obtenue à l’aide des autres outils d’évaluation et de diminuer le temps associé au processus de vérification.  Toutefois, la vérification des références peut se faire dès le début du processus d’évaluation. En effet, il peut arriver qu’il soit pertinent, dès le début du processus d’évaluation, de faire une présélection sur des qualifications indispensables qui s’évaluent mieux par l’observation de comportements sur une longue période de temps. |
| **Comment la vérification des références devrait-elle être menée?** |
| Les vérifications des références peuvent être effectuées par entrevue téléphonique, en personne ou par l’envoi d’un questionnaire à compléter par écrit. Les questions devraient permettre de documenter des faits, des descriptions, des incidents pertinents et des exemples de comportement. Les opinions et les perceptions non fondées sont à éviter. Le partage des questions au préalable s’avère une bonne pratique puisque ceci accorde au répondant le temps de réfléchir et de développer des réponses détaillées. |
| **Qui devrait mener l’entrevue de vérification des références?** |
| La vérification des références peut se faire par les membres du comité d’évaluation, le gestionnaire responsable de l’embauche ou, s’il est plus convenable, par une ou plusieurs personnes qui ne font pas partie du comité. Si tel est le cas, ces personnes devraient bénéficier de conseils quant à la façon de procéder. |
| **Qu’est-ce qu’un répondant approprié?** |
| C’est la responsabilité du comité d’évaluation de déterminer qui sera contacté pour obtenir de l’information sur les candidats.  Gardez à l’esprit que le répondant devrait avoir eu une occasion adéquate pour observer le candidat dans une variété de situations liées à l’emploi et qu’il a travaillé avec le candidat récemment, et ce, pour une période de temps suffisante.  Il est de bonne pratique de contacter au moins deux ou trois répondants afin d’obtenir suffisamment de commentaires concernant la cohérence et la qualité de l’expérience et le comportement du candidat.  Le consentement n’est pas requis pour communiquer avec les répondants au sein de la fonction publique. Toutefois, le consentement peut être obtenu par courtoisie envers le candidat. |

**Vous avez besoin de renseignements supplémentaires?**

[Guide de la CFP – Vérification structurée des références](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/guides-embauche-fonction-publique/verification-structuree-references.html" \l "toc8)

Communiquer avec votre consultant en RH en soumettant une demande dans le [Centre de service en RH (CSRH)](http://hrsc-csrh.prv/)