

FIABILITÉ DU PERSONNEL

Les recommandations figurant dans cette fiche sont à adapter en fonction du lieu, de la nature, de l'importance et de la durée de l'événement auquel elles peuvent s'appliquer.

Certaines menaces extérieures, qu'elles émanent de criminels, de terroristes ou de concurrents cherchant à acquérir un avantage commercial, sont susceptibles de s'appuyer sur la collaboration de « quelqu'un de l'intérieur ».

Il peut s'agir d'un salarié, ou de tout employé contractuel ou intérimaire (agent d'entretien, traiteur, agent de sécurité, etc.) autorisé à accéder à vos locaux. Dans le cas d'un salarié, il peut s'agir d'une personne qui travaille déjà pour vous, ou d'une nouvelle recrue ayant infiltré votre organisation dans le but d'obtenir des informations ou de tirer parti de l'autorisation d'accès que l'emploi peut offrir.

En quoi consiste la fiabilité du personnel ?

La fiabilité du personnel est un système de politiques et de procédures visant à gérer le risque d'une exploitation, par le personnel ou les contractants, de leur autorisation d'accès aux actifs ou aux locaux d'une organisation, à des fins non autorisées. Ces fins peuvent englober de nombreuses formes d'activité illégale, allant du menu larcin au terrorisme.

L'objectif de la fiabilité du personnel est de limiter les risques au maximum. Elle s'assure pour cela que les organisations emploient des individus dignes de confiance, en s'assurant de leur compétence professionnelle par la production de leurs diplômes professionnels ou techniques, en repérant les comportements suspects, et en résolvant les problèmes de sécurité lorsqu'ils se manifestent.

Comprendre et évaluer les risques relatifs à la fiabilité du personnel

Les organisations sont régulièrement confrontées à toutes sortes de risques.

L'un d'eux concerne l'éventualité que des employés ou des contractants profitent de leur fonction au sein de l'organisation à des fins illégitimes. Ces risques peuvent être réduits, mais ne pourront jamais être entièrement évités. Comme pour de nombreux autres risques, l'organisation doit plutôt adopter un processus continu en vue de s'assurer qu'ils sont gérés de manière adéquate et rentable.

Contrôle préalable à l'emploi

La fiabilité du personnel repose sur un certain nombre de méthodes de contrôle, utilisées dans le cadre du processus de recrutement, mais également de façon régulière pour le personnel existant. Les modes d'exécution de ce contrôle varient considérablement d'une organisation à l'autre ; certaines méthodes sont très simples, d'autres plus sophistiquées. Le contrôle préalable à l'emploi vise à vérifier les références des postulants et à s'assurer que ces derniers remplissent les conditions légales pour remplir l'emploi considéré. Lors de la réalisation de ces vérifications, il sera déterminé si le postulant a dissimulé des informations importantes ou s'est présenté sous un faux jour.

Pour les personnels mis à disposition par une société privée de sécurité, il s'agira de se rapprocher du CNAPS (Conseil National des Activités Privées de Sécurité) ou de ses délégations régionales pour vérifier si la société prestataire de service et/ou son ou ses employés mis à disposition remplissent bien les conditions légales pour remplir la mission confiée. Le cahier des charges fixant les conditions contractuelles pourra inclure des clauses veillant au respect des règles de fiabilité.

Identité

De toutes les vérifications préalables à l'emploi, celle de l'identité est la plus fondamentale entraînant une vérification portant sur les principales pièces d'identité et/ou cartes de séjour.

Diplômes

La vérification des diplômes professionnels peut aider à identifier les postulants qui essaient de dissimuler des informations défavorables.

Lors de la confirmation des informations relatives aux diplômes d'un individu, il est toujours important de :

- se demander si le poste exige une vérification des diplômes ;
- systématiquement réclamer les diplômes originaux et en faire une copie ;
- comparer les informations mentionnées sur les diplômes et autres documents avec celles fournies par le postulant ;
- confirmer indépendamment l'existence de l'établissement du diplôme et le contacter pour vérifier les renseignements fournis par le postulant.

Recrutement des intérimaires

Les organisations emploient un large éventail d'agents intérimaires (personnel informatique, agents d'entretien, conseillers en gestion, etc.). Il est important de s'assurer que les contractants sont soumis au même degré de contrôle préalable à l'emploi que les salariés permanents bénéficiant de niveaux d'accès équivalents aux actifs de l'entreprise, qu'il s'agisse des locaux, des systèmes, des informations ou du personnel.

Fiabilité des intérimaires

Lors de la gestion des risques liés à la présence d'intérimaires sur place, il est important de :

- s'assurer que les vérifications préalables à l'emploi sont de même niveau que celles réalisées pour les employés permanents ; si cela se révèle impossible, en raison d'échéances serrées ou d'un manque d'informations disponibles pour la vérification des antécédents, les risques qui en découlent doivent alors être gérés de façon efficace ; de préférence, la mise en œuvre de toute mesure de sécurité supplémentaire s'appuiera sur une évaluation des risques de sécurité du personnel ;
- lorsque les vérifications préalables à l'emploi, ou toute autre mesure se rapportant à la fiabilité du personnel, sont effectuées par un organisme contractant et non par l'organisation employeuse, une description détaillée des vérifications à entreprendre et des normes fixées doit être incluse dans le contrat établi entre les deux ; le processus de vérifications préalables à l'emploi appliqué par le contractant doit en outre faire l'objet d'audits réguliers ; vérifiez que la personne envoyée par l'organisme contractant est bien la personne qui se présente au travail (en contrôlant ses papiers ou en ayant recours à un service électronique de contrôle de l'identité, par ex.).

Une fois que l'intérimaire aura commencé à travailler au sein de l'organisation, il devra être géré de manière sûre. Les étapes suivantes vous y aideront :

- procédez à une évaluation des risques en vue de déterminer les menaces et le niveau de risque associés à la commission par l'intérimaire d'actes malveillants dans le cadre de ses fonctions ;
- assurez-vous que le contrat établi soit entre l'organisation et l'intérimaire, soit entre l'organisation et l'organisme contractant, définit les codes de pratiques et les normes qui s'appliquent ;

- fournissez des badges avec photo aux agents contractuels et aux employés intérimaires, et stipulez qu'ils doivent être portés en permanence ; dans l'idéal, l'organisation employeuse devrait conserver les badges des contractants entre chacune de leurs visites, et ne les délivrer de nouveau à chaque fois qu'après avoir vérifié l'identité du contractant ; l'organisation employeuse et l'organisme contractant (ou le contractant, si aucun organisme n'est impliqué) doivent convenir d'une procédure visant à fournir du personnel temporaire en cas d'indisponibilité du contractant ; ces dispositions doivent être incluses dans le contrat établi entre les deux parties, et l'organisation employeuse devra décider des mesures additionnelles de sécurité du personnel à mettre en œuvre [accès restreint ou surveillé, par exemple] lorsque le personnel remplaçant est sur le site ;
- Si un intérimaire est en fonction, mais que les vérifications préalables à l'emploi requises n'ont pas été effectuées, ou si les résultats de ces vérifications ne sont pas entièrement satisfaisants, mais que l'expertise du contractant est à ce point nécessaire qu'il est employé de toute manière, il est alors indispensable de prévoir des mesures supplémentaires de sécurité du personnel [supervision permanente, par ex.].

Le recours à la biométrie permet de limiter les risques de substitution.

<http://www.interieur.gouv.fr/content/download/64855/469062/file/2013-charte-securite-privee.pdf>
