

Faut-il encore faire des prises de référence quand on recrute ?

Frédéric Le Pennec · 19 juin 2025



La prise de référence reste un levier précieux pour fiabiliser un recrutement, à condition d'en comprendre les limites. Bien menée, elle apporte un regard externe utile, éthique et contextualisé.

Dans un monde du travail de plus en plus fluide, où les candidats enchaînent les expériences et où les entretiens sont devenus des exercices bien rodés, la prise de référence reste l'un des rares moments où un regard extérieur peut venir compléter le tableau. Mais est-elle toujours utile ? Et surtout, peut-on vraiment s'y fier ?

Une brique souvent négligée... et pourtant précieuse

La prise de référence permet de sortir du face-à-face candidat-recruteur. Elle introduit un tiers qui a vu le candidat à l'œuvre, souvent sur une période longue, dans un environnement réel. C'est un complément précieux au CV et à l'entretien, qui restent des formats déclaratifs et parfois très maîtrisés.

Bien utilisée, elle permet de :

- **valider des compétences clés** évoquées lors de l'entretien,
- **confirmer la cohérence d'un parcours**,
- **évaluer le comportement en situation réelle**,

- et parfois, d'anticiper l'intégration dans une équipe ou chez un client dans le cas des ESN ou sociétés de conseil.

Mais attention : tout cela **n'a de valeur que si la source est fiable**, si le contexte est compris, et si on reste lucide sur les limites de l'exercice.

Ce qu'on oublie trop souvent : les limites

Une référence n'est pas une vérité. C'est une perception. Et cette perception peut être :

- **biaisée par une relation personnelle**, positive ou négative,
- **vieille de plusieurs années**, donc plus forcément pertinente,
- **stratégique**, dans certains cas où le référent veut "pousser" ou au contraire freiner un candidat,
- ou tout simplement **hors contexte**, quand elle ne colle pas avec les enjeux du poste visé.

Il faut donc toujours **croiser les avis, rechercher des récurrences** et surtout **mettre les retours en perspective** : ce qui est un point faible dans une culture d'entreprise peut devenir un atout dans une autre.

Une pratique à manier avec éthique

Il y a un vrai enjeu de confiance autour de la prise de référence. Trop de sociétés la détournent à des fins commerciales, sous couvert de recrutement. Résultat : les candidats se méfient, refusent de donner des noms, ou donnent des contacts inutilisables.

C'est un cercle vicieux : plus la pratique est mal utilisée, plus elle devient inefficace... et plus elle est contournée. Pour que la prise de référence reste un outil de recrutement fiable, **elle doit être transparente, expliquée, et respectueuse du candidat**. Pas un prétexte pour obtenir un fichier de contacts à prospector.

Un double bénéfice quand c'est bien fait

Lorsqu'elle est menée dans les règles de l'art, la prise de référence te donne :

- **de la robustesse dans ta décision de recrutement**, en multipliant les angles de vue,
- **des arguments concrets** pour valoriser ton futur collaborateur auprès d'un client (preuve sociale),
- et parfois, **des opportunités commerciales naturelles**, mais qui viennent après, pas avant.

Et ça change tout. Parce qu'un candidat dont l'ancien manager est prêt à parler en bien, avec des exemples concrets à l'appui, devient bien plus qu'un bon profil. Il devient une **histoire crédible** à raconter.

En conclusion

La prise de référence est un outil puissant, à condition de ne pas la travestir. Ce n'est ni un piège, ni une formalité. C'est un acte de professionnalisme et de responsabilité, dans lequel éthique, discernement et respect du candidat feront toute la différence.