

Étape 3 : L'examen des candidatures et la présélection

J'ai passé en revue les exigences professionnelles réelles du poste afin de les avoir à l'esprit lors de l'examen des candidatures.

Je me suis rappelé des éléments « incontournables » ou « atouts » concernant les compétences, l'expérience et les études.

J'ai considéré la candidature de toute personne ayant déclaré être en situation de handicap (ou appartenant à d'autres groupes de la diversité) ou ayant été recommandé par un fournisseur de services d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans un premier temps, j'ai procédé à l'examen de ces candidatures et, si elles ne répondaient pas aux exigences, je les ai écartées. De cette manière, un groupe généralement sous-représenté en milieu de travail est pris en compte.

J'ai ensuite établi une liste restreinte de candidatures en tenant compte des éléments suivants :

- Les personnes candidates qui répondent aux exigences minimales du poste.
- Les différentes compétences, visions et expériences qu'une personne candidate peut apporter à l'équipe ou à l'entreprise. Peuvent-elles par exemple faire valoir des compétences transférables acquises dans un autre secteur ou un autre emploi?
- Si la personne candidate est en situation de handicap, j'ai accordé la priorité à ses capacités (ce qu'elle peut faire plutôt que ce qu'elle ne peut pas faire).