



13.3 : Les mesures d'adaptation pour les entrevues



Si vous avez lu nos outils précédents sur les informations essentielles sur les mesures d'adaptation en milieu de travail et les mesures d'adaptation pour le recrutement, vous avez sans doute attiré une grande variété de candidats grâce à votre processus de recrutement accessible. Maintenant, comment vous assurer que votre entrevue est inclusive, qu'elle ait lieu en personne ou de façon virtuelle? Il y a des mesures clés que vous pouvez prendre avant le jour de l'entrevue qui auront une grande incidence pour vous et votre nouvel employé potentiel.

L'« occasion en or »

Pendant la planification du processus d'entrevue, la plupart des employeurs réfléchissent aux questions qu'ils envisagent de poser aux candidats, mais négligent complètement leur toute première interaction avec eux : le courriel expliquant « à quoi s'attendre ». Ce courriel est une « occasion en or », car il vous permet de donner un aperçu des attentes générales à l'égard du candidat et aussi d'éliminer quelques-unes des incertitudes du candidat quant aux éléments comme le code vestimentaire, les renseignements sur les déplacements/le stationnement et les autres questions d'accessibilité. Abordons quelques éléments que vous devriez songer à inclure dans ce courriel :

- 1. L'introduction :** Comme toute bonne introduction, elle donne le ton pour le reste du courriel. Il faut y voir une occasion de féliciter le candidat d'avoir été choisi pour progresser dans le processus de recrutement et lui donner un aperçu de votre type de « personnalité » et de celui de votre milieu de travail.

Exemple :

Félicitations! Après avoir examiné votre demande, nous souhaitons vous convoquer en entrevue pour apprendre à mieux vous connaître et déterminer l'intérêt que vous portez à travailler avec nous. Nous offrons actuellement des options d'entrevue en personne et en mode virtuel. Nous vous prions donc de nous faire part de votre préférence; nous fixerons alors un moment pour l'entrevue. (Offrez de nombreuses options pour l'heure de l'entrevue) Code vestimentaire : À l'entreprise X, nous avons à cœur votre individualité. Cela dit, nous ne nous attendons pas à ce que vous portiez une tenue très formelle pour l'entrevue. Portez des vêtements confortables, mais de type tenue d'affaires décontractée (une chemise habillée et des jeans sont acceptables). Si l'entrevue a lieu virtuellement, gardez à l'esprit ce que nous pouvons voir à la caméra.

Pour conclure votre courriel qui explique ce à quoi le candidat peut s'attendre, vous voudrez peut-être aussi envisager d'ajouter un énoncé sur toute autre mesure d'adaptation en matière d'accessibilité qui pourrait être abordée pendant le processus d'entrevue :

Si vous avez besoin d'autres soutiens au cours du processus d'entrevue, dont des mesures d'adaptation pour personnes en situation de handicap, ou si vous avez des questions supplémentaires sur ce à quoi vous pouvez vous attendre, n'hésitez pas à nous en faire part. Veuillez répondre au présent courriel ou composez le 123-456-7890. Nous sommes vraiment ravis d'avoir l'occasion d'apprendre à mieux vous connaître.

2. Options pour les déplacements et le stationnement : Après l'introduction, vous pourriez choisir de proposer des itinéraires pour se rendre au lieu de l'entrevue, de préciser l'emplacement de l'arrêt de service de transport en commun accessible le plus près de votre milieu de travail et d'indiquer combien de temps il faut pour s'y rendre à pied (le cas échéant). Ces renseignements ne sont pas seulement utiles pour les personnes utilisant un fauteuil roulant ou d'autres dispositifs d'assistance, mais aussi pour ceux qui souffrent d'anxiété ou qui préfèrent planifier leurs déplacements bien à l'avance. Si la personne se rend à l'entrevue en voiture, avez-vous des espaces de stationnement accessibles sur place? Si ce n'est pas le cas, où se trouve l'aire de stationnement la plus proche et quels sont les frais de stationnement? Une fois le candidat arrivé, quelles sont les étapes à suivre pour se présenter à l'entrevue?

3. Environnement de l'entrevue : Si l'entrevue a lieu dans un environnement physique ou un milieu de travail, expliquez au candidat le type d'environnement auquel il peut s'attendre et, idéalement, assurez-vous qu'il s'agit d'un espace tranquille et sans distractions (le tic-tac d'une horloge, des lumières fluorescentes éclatantes, le bavardage animé des autres employés), car ce sont des éléments qui font que certaines personnes ont de la grande difficulté à se concentrer et qui peuvent nuire au succès de l'entrevue.

4. Questions d'entrevue : Si vous avez déjà choisi les questions que vous prévoyez poser, offrez de les fournir avant l'entrevue puisque certains candidats pourraient préférer préparer leurs réponses à l'avance au lieu de répondre à brûle-pourpoint. Cette façon de faire n'est ni « injuste » ni de la « tricherie », pas du tout. Il s'agit simplement d'une occasion de tirer le maximum des réponses des candidats et de leur permettre de présenter la meilleure version d'eux-mêmes à l'entrevue. Si ce n'est pas possible en raison de votre milieu de travail ou du type de tâches qu'ils effectueront, il est recommandé de donner des exemples du genre de questions prévues et de préciser si l'entrevue sera en tête-à-tête, devant un groupe ou d'un autre format.

5. Autres questions d'accessibilité : Enfin, vous devriez vous assurer de préciser les détails clés que vous pourriez avoir oubliés. Si vous utilisez Zoom¹ ou MS Teams, êtes-vous en mesure d'activer le sous-titrage codé et la transcription en direct? Y a-t-il des toilettes accessibles sur le lieu de l'entrevue? Une dernière analyse de l'accessibilité peut permettre d'assurer une entrevue réussie.

En intégrant ces cinq conseils à votre processus d'entrevue, vous vous assurez que vos communications par courriel et votre environnement d'entrevue (que ce soit en personne ou de façon virtuelle) sont inclusifs et accessibles. N'oubliez pas que ces conseils peuvent (et devraient) vous servir au moment de l'embauche d'un nouveau membre de votre équipe et qu'il ne faut pas y voir un processus particulier qui ne s'applique qu'aux personnes en situation de handicap.

Source :

¹Zoom. *Sous-titres et transcription en direct*, le 25 octobre 2021. <https://support.zoom.us/hc/fr/articles/207279736-Closed-captioning-and-live-transcription>

Déclaration :

Optez pour le talent n'a ménagé aucun effort pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger les présents documents. Nous sommes toutefois conscients que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons rédigé ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.