

# 7 CONSEILS pour des entrevues accessibles



Les entrevues accessibles aident les chercheurs d'emploi en situation de handicap à démontrer leurs compétences et aident les employeurs à prendre des décisions d'embauche éclairées. De petits ajustements à la façon dont les entrevues sont planifiées et menées peuvent éliminer des obstacles inutiles. Voici sept conseils pratiques pour vous aider à planifier et à mener des entrevues qui sont claires, inclusives et équitables.

1

## Incluez les demandes de mesures d'adaptation

Lors de la planification de l'entrevue, informez les chercheurs d'emploi que des mesures d'adaptation sont offertes et fournissez une personne-ressource pour les demandes. Donnez un préavis suffisant afin que les gens aient le temps d'identifier et de demander les mesures d'adaptation dont ils pourraient avoir besoin.



2

## Partagez les détails de l'entrevue tôt

Envoyez l'invitation à l'entrevue bien à l'avance. Incluez la date, l'heure, le lieu ou la plateforme virtuelle, la durée prévue, ainsi que les noms et les rôles des intervieweurs. Une information claire aide les chercheurs d'emploi en situation de handicap à se préparer avec confiance.



**Conseil:** Pour les entrevues en personne, fournissez des informations sur les transports en commun et le stationnement



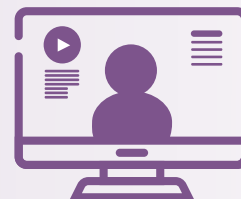
3

## Préparez-vous

Choisissez un espace d'entrevue ou une plateforme virtuelle accessible et assurez-vous que les mesures d'adaptation demandées sont en place. Pour les entrevues virtuelles, testez la technologie à l'avance, notamment l'éclairage, les sous-titres, la qualité audio, le positionnement de la caméra et les paramètres d'arrière-plan. Maintenez l'environnement d'entrevue exempt de distractions inutiles. Lorsque cela est demandé, fournissez les documents ou les questions d'entrevue à l'avance pour favoriser une pleine participation.



**Conseil :** Ayez un plan de secours pour gérer les problèmes techniques.



4

## Créez une expérience d'entrevue inclusive

Adressez-vous directement au chercheur / à la chercheuse d'emploi, et non à un(e) conseiller(e) en emploi ou à un(e) interprète en LSQ, utilisez un langage clair et soyez conscient(e) du fait que les gens communiquent et traitent l'information différemment. Accordez suffisamment de temps pour les réponses et concentrez-vous sur la compréhension des compétences et de l'expérience du/de la chercheur(se) d'emploi.



5

## Mettez l'accent sur les compétences

Posez des questions qui se rapportent aux fonctions essentielles du poste et concentrez-vous sur la capacité du/de la candidat(e) à exercer ces fonctions, avec des mesures d'adaptation au besoin. Les questions comportementales permettent souvent de mieux comprendre les compétences et l'expérience d'un(e) chercheur(se) d'emploi que les questions hypothétiques.



6

## Offrez différentes façons de démontrer les compétences

Ce n'est pas par une entrevue traditionnelle que tous les chercheurs d'emploi démontrent le mieux leurs compétences. Lorsque cela est approprié, envisagez des réponses écrites, des échantillons de travail ou des simulations de travail. Offrir différentes façons de démontrer ses compétences aide les chercheurs d'emploi à montrer ce qu'ils sont capables de faire, et non seulement leur aisance en entrevue.



7

## Évaluez les compétences de façon uniforme

Évaluez chaque chercheur(se) d'emploi en fonction des exigences essentielles du poste en utilisant les mêmes critères d'évaluation. Les mesures d'adaptation aident à éliminer les obstacles à la participation, tandis qu'un guide de notation normalisé aide à assurer l'uniformité au sein de l'équipe d'embauche, à réduire les préjugés et à appuyer des décisions d'embauche équitables.



**Communiquez avec l'ODEN pour savoir comment votre équipe peut renforcer sa confiance en matière de sensibilisation aux handicaps afin de faciliter un processus de recrutement accessible.**

1-866-280-6336 | [info@odenetwork.com](mailto:info@odenetwork.com) | [odenetwork.com](http://odenetwork.com)

ODEN® et sa conception sont des marques déposées du Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées.



Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario. Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont aucunement liés par les recommandations contenues dans le présent document.