

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE AXÉ SUR L'EMPLOYEUR

Développé par Salimata Soro

OBJECTIFS DE CET ATELIER



- ❖ Encourager et motiver l'employeur à embaucher un immigrant francophone.
- ❖ Éduquer les employeurs sur l'importance et l'avantage d'embaucher des immigrants.
- ❖ Apporter notre soutien aux employeurs dans la recherche de candidats immigrants qualifiés pour leurs postes disponibles.

PLAN



- ❖ Biais culturels
- ❖ Les types de questions à recommander et à éviter
- ❖ Reconnaître les compétences transférables
- ❖ Attentes des employeurs
- ❖ Comment les accompagner dans leur processus d'embauche

NOTION



Equality is everyone getting a pair of shoes.



Diversity is everyone wearing a different type of shoe.



Equity is everyone getting a pair of shoes that fits them.



Accessibility is having shoes, or alternatives that feel comfortable.



Inclusion is feeling respected and valued whether you are wearing shoes or not.



Belonging is showing up with or without shoes and without fear of judgment.

TYPES DE QUESTIONS A RECOMMANDER

❖ Questions comportementales

Ex. : Pouvez-vous me donner un exemple d'une situation où vous avez dû résoudre un conflit au sein de votre équipe?

❖ Questions sur les compétences techniques

Ex. : Quels langages de programmation maîtrisez-vous?

❖ Questions sur les aptitudes interpersonnelles

Ex. : Comment décririez-vous votre style de travail en équipe?



TYPES DE QUESTIONS A RECOMMANDER

❖ Questions situationnelles

Ex. : Si vous étiez confronté à un délai serré pour un projet, comment vous organiseriez-vous pour respecter les échéances?

❖ Question sur la motivation et les objectifs professionnels

Ex. : Qu'est-ce qui vous intéresse particulièrement dans ce poste et dans notre entreprise?



LES QUESTIONS A ÉVITER

- ❖ Questions sur l'âge
- ❖ Questions sur l'état civil et la situation familiale
- ❖ Questions sur la religion ou les croyances
- ❖ Questions sur la santé et le handicap
- ❖ Questions sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre
- ❖ Questions sur l'origine ethnique ou sur la nationalité



COMMENT CONVAINCRE L'EMPLOYEUR

Le conseiller peut utiliser plusieurs stratégies pour mettre en valeur les qualifications et les compétences de ses candidats, ainsi que leurs avantages potentiels pour l'entreprise.

- ❖ **Comprendre les besoins de l'employeur** : Le conseiller doit bien comprendre les besoins spécifiques de l'entreprise et du poste à pourvoir.
- ❖ **Mettre en avant les compétences des candidats** : Le conseiller doit mettre en valeur les compétences, l'expérience et les réalisations du candidat qui correspondent aux exigences du poste.
- ❖ **Insister sur le potentiel des candidats** : Souligner le potentiel de croissance et d'apprentissage du candidat et expliquez comment le candidat pourrait apporter une valeur ajoutée à l'entreprise à long terme.
- ❖ **Proposer une entrevue exploratoire** : Si l'employeur est hésitant, le conseiller peut suggérer une entrevue avec le candidat afin que l'employeur puisse essayer et lui poser des questions et l'évaluer.
- ❖ **Fournir des références**: Le conseiller si possible peut fournir une recommandation de personnes de confiance qui peuvent témoigner des compétences et de la fiabilité du candidat.

LES AVANTAGES D'UNE MAIN D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

- ❖ Une augmentation des revenus
- ❖ Une plus grande capacité à innover
- ❖ Une capacité accrue à recruter des talents diversifiés
- ❖ Un taux de conservation du personnel 5,4 fois plus élevé
- ❖ Les probabilités que les employés se réjouissent d'aller travailler sont 9,8 fois plus élevées
- ❖ Les probabilités que les employés soient fiers de leur travail sont 6,3 fois plus élevées



RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

La reconnaissance des compétences transférables est un élément crucial à prendre en compte lors de l'évaluation des candidats pour un poste. Les compétences transférables sont des compétences et des aptitudes acquises dans un contexte professionnel ou non qui peuvent être appliquées avec succès dans différents domaines.

- ❖ Polyvalence
- ❖ Adaptabilité
- ❖ Apprentissage continu
- ❖ Valeur ajoutée
- ❖ Potentiel de croissance



LES ATTENTES DE L'EMPLOYEUR (pour nos chercheurs d'emploi)

Les attentes des employeurs au cours de l'entretien d'embauche varient en fonction de plusieurs facteurs notamment :

- ❖ **Professionalisme** : tenue appropriée, communication claire et respectueuse, attitude positive et engagée.
- ❖ **Connaissance de l'entreprise et du poste** : comprendre comment leur expérience et compétence correspondent aux besoins de l'entreprise.
- ❖ **Préparation et organisation** : exemplaires de leur CV, de leurs références et d'autres documents pertinents, répondre de manière détaillée aux questions posées.
- ❖ **Réactivité et engagement** : candidats réactifs et engagés tout au long du processus d'entretien, communication proactive, l'écoute des questions avant de répondre.
- ❖ **Capacité à répondre aux questions avec pertinence**
- ❖ **Poser des questions pertinentes**

COMMENT LES ACCOMPAGNER DANS LE PROCESSUS D'EMBAUCHE

L'accompagnement tout au long du processus d'embauche est essentiel pour assurer une expérience positive et professionnelle tout en renforçant l'image de l'entreprise en tant qu'employeur attractif.

- ❖ **Élaboration de l'offre d'emploi:** Elle doit être claire, concise et attrayante. Fournir des informations détaillées sur les responsabilités, les exigences et les attentes du poste.
- ❖ **Communication transparente :** Fournir des informations claires et précises sur le processus d'embauche, y compris les étapes à venir, les délais prévus et les attentes.
- ❖ **Feedback constructif :** Fournir un feedback constructif aux candidats en mettant en valeur leurs points forts et identifier les domaines dans lesquels ils doivent s'améliorer.
- ❖ **Transparence sur la rémunération et les avantages:** Fournir des informations transparentes sur les avantages sociaux et les possibilités d'avancement.
- ❖ **Soutien pendant le processus d'intégration :** Une fois embauché, fournir un soutien et des ressources pour faciliter leur intégration.

CAS PRATIQUE

❖ SITUATION

Une entreprise locale spécialisée dans le développement de logiciels cherche à embaucher un nouveau développeur. Après avoir posté l'offre, l'entreprise a reçu plusieurs candidatures intéressantes dont celle d'un développeur immigrant récemment arrivé au Canada.

❖ PROBLÉMATIQUE

Le directeur de l'entreprise est un peu réticent à embaucher un immigrant en raison de préoccupations concernant les barrières linguistiques, les différences culturelles.

CAS PRATIQUE

❖ APPROCHE COACHING

❖ Sensibilisation à la diversité :

Expliquer à l'employeur les avantages de la diversité culturelles en milieu du travail, notamment la créativité, l'innovation et la capacité à résoudre les problèmes de manière novatrice.

❖ Évaluation des compétences :

Aider l'employeur à évaluer objectivement les compétences et l'expérience du candidat immigrant par rapport aux besoins spécifiques du poste. Souligner les qualités que l'immigrant peut apporter à l'équipe telles que des compétences linguistiques supplémentaires, en mettant en évidence sa capacité d'adaptation et sa polyvalence, une expérience diversifiée qui peuvent être un atout précieux pour l'entreprise.

❖ Sensibilisation aux ressources disponibles :

Informé l'employeur sur les ressources disponibles pour faciliter l'intégration des immigrants dans le milieu de travail telles que les programmes de mentorat, les cours de langue et les formations sur la sensibilisation culturelle.

CAS PRATIQUE

❖ APPROCHE COACHING

❖ Subventions :

Expliquer à l'employeur qu'il pourra bénéficier de subvention qui pourra aider à l'embauche du nouvel arrivant immigrant mais aussi utiliser cette subvention pour faciliter la formation ou des cours de langue du nouvel employé.

❖ Mentorat et soutien :

Encourager l'employeur à désigner un mentor au sein de l'équipe pour accompagner le nouvel employé immigrant et l'aider à s'intégrer efficacement. Le mentor peut fournir un soutien pratique et partager des connaissances sur l'entreprise.

❖ Communication ouverte :

Encourager l'employeur à maintenir une communication ouverte et transparente avec le nouvel employé immigrant, en lui offrant des opportunités régulières de donner des retours et des suggestions pour améliorer son expérience au sein de l'entreprise.

CAS PRATIQUE

❖ SITUATION

Vous êtes un conseiller en emploi travaillant dans un organisme d'aide à l'emploi. Une petite entreprise de finances recherche un comptable pour rejoindre son équipe. L'entreprise a exprimé son intérêt pour l'embauche d'un immigrant, mais elle a des préoccupations concernant les différences culturelles, les barrières linguistiques.

❖ OBJECTIF

Coacher l'employeur sur les avantages de l'embauche d'un immigrant, de le sensibiliser aux ressources disponibles pour faciliter l'intégration et l'encourager à surmonter ses préoccupations afin de prendre une décision éclairée.

Définissez votre approche

QUESTIONS

