



Entrevue avec des candidats immigrants

Quand vous interviewez des candidats immigrants, soyez constant(e). Le déroulement de l'entrevue, les questions et le format doivent être les mêmes pour chacun des candidats, à moins que des mesures d'adaptation ne soient nécessaires ou demandées. Et pour obtenir les meilleures réponses à vos questions, suivez les conseils ci-après pour l'entrevue :

Établir le lien entre les questions et les compétences essentielles

- Revoyez la description de poste et réfléchissez attentivement aux responsabilités qu'il comporte.
- Dressez la liste des compétences essentielles pour s'acquitter de chaque responsabilité. (Servez-vous de **cet outil** pour vous aider à le faire.)
- Créez des questions et réponses qui vous permettront d'évaluer les compétences.
- Sondez les questions auprès d'un collègue, qui occupe de préférence un poste comparable à celui que vous tâchez de pourvoir.
- Réviser vos questions si elles ne vous apportent pas les réponses attendues

Ne pas hésiter et être précis

- Posez une question à la fois, avec clarté et concision. Poser plusieurs questions à la fois peut être déroutant pour le candidat.
- Évitez les questions ouvertes qui font appel à la connaissance de la culture canadienne. Par exemple, si vous demandez au candidat de vous parler de lui, vous pourriez obtenir une réponse qui ne fournit pas les renseignements que vous cherchez à obtenir. Soyez précis(e) : « Parlez-moi de vos études et de votre expérience par rapport à ce poste ». Vous dites ainsi clairement au candidat que vous souhaitez qu'il vous parle de lui et vous lui permettez de réussir.
- Paraphrasez une question si la réponse du candidat paraît brève ou inappropriée, puisqu'il aurait pu mal interpréter votre question.

Éviter les métaphores dans les questions

- Abstenez-vous d'utiliser des idiomes courants, des expressions familières et des métaphores comme « Qu'apporterez-vous à l'édifice? ». Ces expressions ne sont pas toujours courantes dans toutes les cultures et peuvent être déroutantes ou mal interprétées.

- Réviser les questions pour mettre l'accent sur la compétence que vous voulez évaluer. Si vous dites par exemple « Racontez-moi une fois où vous avez dû sortir des sentiers battus », évaluez-vous vraiment la capacité du candidat à résoudre des problèmes complexes? Dans ce cas, posez-lui plus directement la question : « Racontez-moi une fois où vous avez dû résoudre un problème complexe. Qu'avez-vous fait pour le résoudre? » Ou encore, si vous évaluez ses talents de création, posez-lui la question suivante : « Parlez-moi d'une fois où vous avez dû créer une nouvelle méthode pour accomplir une tâche ».
- Évitez aussi l'humour, parfois difficile à interpréter pour le candidat.

Être attentif aux indices non verbaux

- Soyez attentif aux différences culturelles dans le langage corporel et dans l'expression personnelle.
- Interprétez correctement le silence. En se préparant à répondre à une question, certains candidats peuvent devenir silencieux. Si l'anglais n'est pas leur première langue, ils doivent parfois traduire mentalement la question. Il est donc important de les rassurer en les invitant à prendre leur temps.

Prévoir une évaluation d'après les compétences

- Pensez à demander au candidat de se soumettre à une évaluation ou à une épreuve fondée sur le rendement pour connaître les qualités et les compétences précises et essentielles aux fonctions du poste. Vous permettrez ainsi aux candidats immigrants de démontrer leurs compétences et vous pourrez évaluer ces compétences « dans la pratique ».

Mettre sur pied un comité d'entrevue

- Si votre entreprise est assez grande, mettez sur pied un comité d'intervieweurs pour contrer les préjugés personnels et les erreurs d'interprétation. Choisissez attentivement les membres de ce comité en tenant compte de facteurs comme la race, le genre, l'immigration ou le statut socioéconomique, pour vous assurer que différents points de vue seront représentés dans l'évaluation des compétences du candidat.

Pour en savoir plus

- Prenez connaissance de la page [Developing Cross-Cultural Behaviour Based Interview Questions](#), ressource offerte par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC).
- Consultez le site [Embauche Immigrants Ottawa](#) pour en savoir plus sur la révision des questions d'entrevue.