

Conseils et bonnes pratiques : *Recruter efficacement les ressources humaines bilingues*



Facteur de succès :

3

Adapter les pratiques de recrutement et évaluer les compétences langagières dans les deux langues

Engager du personnel bilingue est une décision administrative, mais le recrutement des candidats est confié aux spécialistes des ressources humaines. Ceux-ci utilisent souvent des approches génériques alors que le bassin de candidats bilingues est plus limité et que les approches de recrutement doivent en tenir compte.

Le recrutement en contexte minoritaire : une approche adaptée

Dans un marché de l'emploi très compétitif, le bilinguisme est une compétence additionnelle que les professionnels bilingues désirent mettre à profit. Les facteurs clés qui attirent les candidats :

- La réputation de l'employeur et le rayonnement de l'organisation
- Les conditions de travail : horaire, vacances, charge de travail, autonomie, travail en équipe, etc.
- La qualité de vie/travail : proximité, transport, garderie, etc.
- Le salaire et les avantages sociaux habituels pour ce poste

Profil du poste

Il est important de déterminer à l'avance le profil linguistique des postes : les gestionnaires doivent s'assurer que le service des ressources humaines comprend et respecte les exigences linguistiques.

- Déterminer le niveau de compétences linguistiques requis pour chaque compétence : parler, comprendre, lire, écrire
- Décider quel poids aura ce facteur dans le choix des candidats;
- Indiquer clairement la nature bilingue de l'emploi dans la description de poste et dans l'affichage;
- L'exigence linguistique peut s'accompagner d'une note indiquant que des cours de mise à niveau peuvent être requis ou fournis.

Approches de recrutement : *se démarquer pour attirer les candidats bilingues !*

Lorsqu'il y a pénurie, les approches de recrutement suivantes ont été utilisées avec succès pour attirer des candidats dans des milieux où le français est minoritaire :

- **Recrutement par affinité** : recruter au sein de la communauté francophone, former et faire en sorte que les professionnels formés retournent travailler dans leurs milieux d'origine
- **Recrutement par incitatif économique** : offrir des primes aux postes bilingues, des primes au recrutement ou tout autre avantage financier lié au recrutement de personnel bilingue;
- **Recrutement par caractéristiques de la pratique professionnelle** : offrir des avantages tels que dossier électronique, équipement, vidéoconférence, ou liens avec des collègues et universités;
- **Recrutement par entente contractuelle** : (temps déterminé) avec intention de retenir dans le futur.
- Offrir des **emplois d'étés** à des futurs professionnels bilingues.

Une initiative financée par Santé Canada dans le cadre de la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 : éducation, immigration, communautés



Réseau franco-santé
du Sud de l'Ontario



Santé
Canada

Health
Canada



Conseils et bonnes pratiques : *Recruter efficacement les ressources humaines bilingues*



Annonce : chercher les candidats où ils se trouvent!

Il n'est pas suffisant d'indiquer que l'on recherche des candidats bilingues, il faut adopter une stratégie promotionnelle pour attirer les meilleurs candidats. Voici quelques suggestions :

- Publier l'annonce dans les deux langues : médias et les listes de diffusions francophones et anglophones et interfaces française et anglaise des sites web de recherche d'emploi (Workopolis, Monster, Job boom, etc.);
- Utiliser des expressions telles que : *Les candidats et candidates qui parlent français et anglais sont invités à soumettre leur candidature.* Mettre une phrase en français dans l'annonce anglaise
- Utiliser les médias sociaux (Facebook, LinkedIn), les réseaux de contacts professionnels, les réseaux universitaires et le bouche-à-oreille.
- Publier une annonce sur le site web de l'organisme, surtout s'il comporte des éléments bilingues
- Consulter les organismes communautaires francophones de la région

Processus de sélection des candidats bilingues et évaluation des compétences langagières

Il est recommandé d'utiliser un **outil normalisé** d'évaluation des capacités linguistiques afin d'assurer l'équité et la rigueur pour les candidats et la qualité des services qui en découlera.

- Inclure une question d'auto déclaration des compétences linguistiques dans tous les formulaires de recrutement : anglais, français et autre;
- Mettre en place un comité de sélection bilingue pouvant poser des questions en français et en anglais :
- Déterminer à l'avance le mécanisme et les outils d'évaluation des compétences linguistiques. Le processus peut être fait à l'interne autant que par une firme spécialisée externe
- Faire ressortir les possibilités de formation linguistique et de soutien à l'amélioration et au maintien des compétences dans les deux langues

La présence d'une personne parlant le français durant l'entrevue est nécessaire pour s'assurer que le candidat a une maîtrise suffisante du français, mais aussi pour envoyer un message clair au candidat que le bilinguisme est important pour l'organisme.

Trousse de recrutement : une bonne pratique

L'élaboration d'une trousse de recrutement à l'intention des candidats bilingues est une bonne pratique mise en place dans plusieurs milieux minoritaires au Canada. Elle permet de :

- Mettre en évidence les avantages à travailler dans un environnement bilingue
- Servir d'outil de promotion et d'attraction pour l'organisation de santé qui souhaite recruter encore plus de ressources humaines bilingues
- Fournir les éléments d'informations pratiques sur les services locaux en français et autres services pour faciliter l'intégration dans la communauté locale

La trousse de recrutement peut être montée en collaboration avec la communauté francophone locale.

www.StrategieRHS.ca

