



Module 1 :

Évaluation par

vidéo

Boîte à outils du recrutement par vidéo

Diffusion possible – Gouvernement ouvert

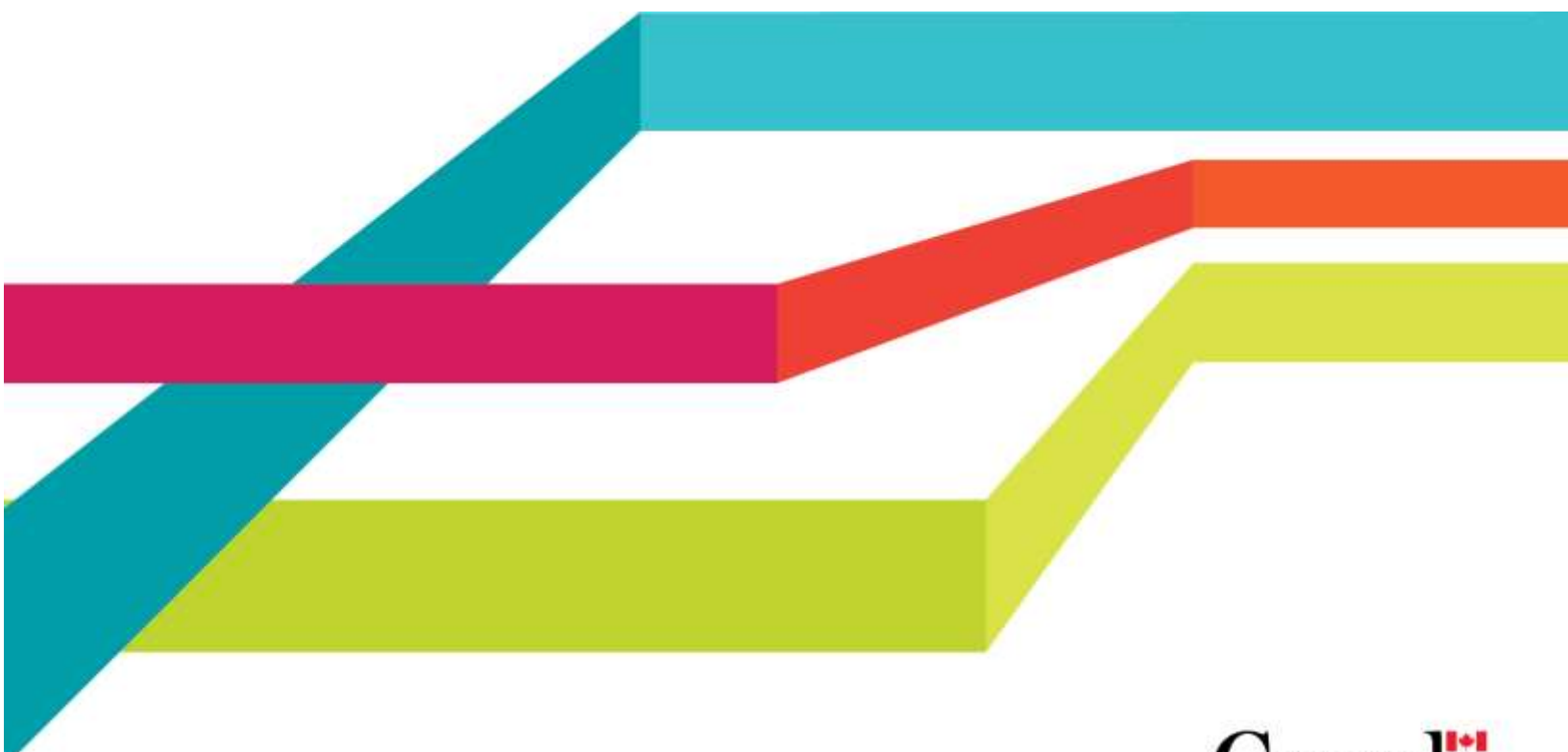


Table des matières

Intégrer la technologie aux processus de dotation	3
Est-ce possible dans le contexte de la fonction publique fédérale?	4
Avantages de l’entrevue vidéo préenregistrée	4
Réalisation d’entrevues vidéo préenregistrées.....	6
Consultations	6
❖ Accès à l’information et protection des renseignements personnels	7
❖ Gestion de l’information et technologie de l’information	8
❖ Approvisionnement	9
Planification	10
Mise en œuvre	14
Mesure du rendement	16
Autres fonctionnalités d’évaluation virtuelle	17
Allons de l’avant	18
Remerciements spéciaux	19
Bibliographie	20
Annexe A : Exemples de communications	21
Annexe B : Exemple d’avis de confidentialité	33

Objectif : Le premier module de la boîte à outils sur le recrutement par vidéo fournit aux spécialistes en ressources humaines et gestionnaires d'embauche des conseils et renseignements pratiques sur l'utilisation de la vidéo à l'étape de l'évaluation d'un processus de sélection.

Intégrer la technologie aux processus de dotation

Les entrevues d'emploi sont l'une des méthodes les plus courantes d'évaluation des candidats. Puisque la technologie et les pratiques en matière de ressources humaines (RH) ont évolué au cours des dernières décennies, les entrevues vidéo gagnent en popularité et sont maintenant considérées comme un outil de sélection efficient et efficace.

Lorsque les outils de vidéoconférence autonomes ne suffisaient pas, des applications ont été mises au point pour les appareils mobiles afin d'enregistrer des entrevues audio ou vidéo. De nos jours, les ministères et organismes fédéraux, ainsi que les candidats, ont accès à des systèmes d'entrevue vidéo intégrés qui amènent les entrevues au-delà de la conversation, ce qui permet d'effectuer des évaluations précises et équitables pour veiller à ce que les meilleurs candidats soient sélectionnés.

Le présent module de la boîte à outils du recrutement par vidéo fournit des conseils aux spécialistes en RH et gestionnaires d'embauche sur l'utilisation des entrevues vidéo préenregistrées. Il fournit également de l'information sur les avantages, les facteurs à prendre en considération — respect de la vie privée, gestion de l'information/technologie de l'information (GI-TI), services juridiques — et les meilleures pratiques.

Les entrevues vidéo **préenregistrées** permettent aux candidats d'enregistrer leurs réponses à des questions d'entrevue à un moment qui leur convient. Les gestionnaires d'embauche révisent ensuite les réponses au moment qu'ils jugent approprié.

Est-ce possible dans le contexte de la fonction publique fédérale?

Selon l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination, chaque administrateur général se voit déléguer le pouvoir d'utiliser toute méthode d'évaluation jugée appropriée. Il incombe à chaque ministère et organisme de déterminer ses méthodes d'évaluation et d'élaborer ses propres lignes directrices en fonction de son mandat unique.

La plupart des ministères et organismes mènent encore des entrevues avec les candidats et membres du comité dans la même pièce. L'entrevue vidéo préenregistrée réunit le meilleur des deux mondes en permettant un processus d'évaluation long et assidu tout en étant rapide et efficace.

Avantages de l'entrevue vidéo préenregistrée

Efficacité du recrutement

- Les candidats peuvent effectuer une entrevue vidéo sur demande quand et où ils le souhaitent.
- Les membres du comité peuvent revoir l'entrevue au moment qui leur convient.
- Le fardeau administratif et les coûts sont allégés en raison du nombre réduit de tâches :
 - pas d'horaire à établir ou à modifier;
 - pas d'enjeu de fuseau horaire;
 - pas de réservation de salle de conférence;
 - pas de réservation d'hôtel pour les candidats des régions éloignées;
 - gestion d'un grand nombre de demandes partout au Canada, tout en réduisant les déplacements et en réalisant des économies substantielles;
 - moins d'échanges de courriels, du fait que l'information est saisie directement dans le système;
 - nul besoin d'imprimer des guides ou troupes d'entrevue.

Contrôle de la qualité

- Des questions et des entrevues uniformes dans le cadre du même processus assurent l'équité.
- Les membres du comité de partout au pays peuvent réviser et noter les entrevues, et échanger des commentaires entre eux.
- Les membres du comité peuvent revoir les entrevues de façon indépendante plutôt que d'attendre que tous les membres soient disponibles.
- La vidéo peut être visionnée à plusieurs reprises pour une meilleure compréhension.

Diversité et inclusions

- Renforcer la diversité et l'inclusion grâce à des technologies accessibles afin d'inclure :
 - les personnes ayant une mobilité réduite et les personnes souffrant d'handicaps liés à la douleur, l'handicap le plus courant au Canada
 - des études montrent que les personnes en situation de handicap connaissent bien les technologies et en font bon usage afin d'accroître leur indépendance et leur participation à la société (voir les études Manzoor et Vimarlund dans la section [Bibliographie](#));
 - les personnes dont la situation familiale ou financière les empêche de se déplacer sur de longues distances pour se rendre à une entrevue;
- Répondre aux besoins de nombreux candidats partout au Canada afin d'inclure :
 - les personnes situées en région éloignée
 - comme les régions dans lesquelles se trouvent plus de jeunes ou de groupes diversifiés que le gouvernement du Canada cherche à recruter.

Réalisation d'entrevues vidéo préenregistrées

Les entrevues vidéo préenregistrées permettent aux ministères et organismes de trouver des gens de talent provenant du monde entier. Ce type d'entrevues n'exige pas que les recruteurs et candidats se rencontrent au début du processus, et éliminent les obstacles de l'espace et du temps, en mettant sur un pied d'égalité, les candidats de différents pays et les fuseaux horaires. La clé d'une mise en œuvre réussie des entrevues vidéo préenregistrées consiste à garder en tête l'expérience du candidat, à savoir comment les demandeurs d'emploi perçoivent et réagissent au processus de recrutement, depuis leur premier contact avec l'organisation d'embauche jusqu'à leur intégration au sein d'une équipe.

Consultations

Une expérience du candidat positive a une incidence sur l'image de marque du gouvernement du Canada comme employeur, et peut également augmenter la capacité de votre ministère ou organisme à attirer de nouveaux talents. Avant d'intégrer les entrevues vidéo préenregistrées à votre stratégie de recrutement, assurez-vous de bien réfléchir à vos possibilités et d'avoir la bonne stratégie en place.

○ **Conseil :** Consulter les bons intervenants dès le début, afin de garantir le respect des exigences, des lois et des politiques.

Intervenants :

- ✓ AIPRP
- ✓ GI-TI
- ✓ Services juridiques
- ✓ Approvisionnement
- ✓ Dotation ministérielle
- ✓ Analyse comparative entre les sexes +

❖ Accès à l'information et protection des renseignements personnels

La protection des renseignements personnels et la gestion de l'information sont des préoccupations majeures dont il faut tenir compte lorsque la vidéo est utilisée pour recueillir des renseignements personnels, car les systèmes vidéo servent de support de stockage des renseignements personnels et peuvent être utilisés dans la transmission des renseignements personnels. Puisque les candidats fournissent des renseignements Protégé B dans leur entrevue vidéo, les fichiers vidéo devront être sauvegardés, transmis et stockés en toute sécurité. Les fichiers doivent être transférés du fournisseur de services vers le support de stockage sur un pont Protégé B.

☒ Consultez votre service ministériel d'accès à l'information et protection des renseignements personnels (AIPRP) pour toute question de confidentialité ou d'accès à l'information. Votre service d'AIPRP peut également communiquer avec les Services juridiques pour toute question en ce sens.

- **Conseil :** Restreignez l'accès au système d'entrevue vidéo intégré aux participants du processus.
- **Conseil :** Veillez à ce que les vidéos soient transférées aux dépôts de l'organisation dès que possible, et que les fournisseurs de services ne conservent pas de renseignements personnels sur les candidats.
- **Bonne pratique :** Demandez aux candidats d'avoir un arrière-plan flou ou blanc afin de protéger toutes les informations personnelles qui pourraient se trouver dans la pièce (photos de famille, diplômes).
- **Bonne pratique :** Fournir un avis de confidentialité aux candidats avant le processus d'évaluation; cet avis doit contenir les renseignements suivants :
 - l'objectif de la collecte de renseignements, et l'autorité en vertu de laquelle celle-ci est effectuée;
 - tout usage ou divulgation conforme à l'objectif premier;

Tout renseignement personnel recueilli par un tiers, en vertu d'un accord pour le compte d'une institution fédérale, doit se conformer aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux politiques connexes du Secrétariat du Conseil du Trésor.

- toute conséquence administrative ou juridique découlant d'un refus de fournir les renseignements personnels;
- les droits d'accès, de correction et de protection des renseignements personnels en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*;
- le droit de déposer une plainte auprès du Commissaire à la protection de la vie privée du Canada concernant le traitement des renseignements personnels des individus par l'institution.



Le fichier de renseignements personnels ne comprend pas les enregistrements de l'image ou de la voix des candidats. L'utilisation de la vidéo en matière de dotation donne lieu à une nouvelle collecte de renseignements personnels. Il appartient à chaque ministère ou organisme de déterminer si une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée est requise ou justifiée.

❖ Gestion de l'information et technologie de l'information

Un certain nombre de solutions de recrutement par vidéo fonctionnent sur une infrastructure en nuage, alors que d'autres reposent sur un modèle SaaS (Software-as-a-service). Bien que l'informatique en nuage comporte certains risques, la [Stratégie d'adoption de l'informatique en nuage du gouvernement du Canada](#) offre aux ministères et organismes la souplesse nécessaire pour agir en fonction de leur propre tolérance au risque.

Lorsque vous utilisez un modèle SaaS, le fournisseur de services n'a pas besoin de développement ou d'intégration d'applications, ni d'installation de votre part. Cependant, votre service de TI devra assurer l'accès à la plateforme et fournir un soutien opérationnel en collaboration avec le fournisseur de services. Ainsi, votre équipe ministérielle de GI-TI doit être impliquée afin de garantir la conformité avec les politiques et directives de GI-TI et une harmonisation avec les processus opérationnels de GI-TI de l'organisation.

☒ Consultez votre service ministériel de GI-TI pour toute question ou préoccupation relative au stockage et à la conservation. Votre service de GI-TI peut également communiquer avec les Services juridiques pour toute question en ce sens.

- **Facteur à prendre en considération :** Certains candidats peuvent ne pas disposer d'un accès adéquat à un ordinateur, à des appareils mobiles, à des systèmes d'enregistrement ou à l'Internet. Par exemple, dans certaines régions éloignées du Canada, l'accès à une bande passante continue, qui permet une entrevue vidéo sans risque de problèmes techniques indépendants de la volonté du candidat, peut poser problème.
- **Conseil :** Soyez prêt à fournir des mesures d'adaptation aux candidats qui n'ont pas accès à la technologie, en leur offrant un bureau équipé d'un ordinateur portable et d'une caméra Web pour faire l'entrevue en ligne.
- **Bonne pratique :** Faites équipe avec des organisations situées partout au Canada pour permettre aux candidats d'avoir accès à la technologie.
- **Bonne pratique :** Veillez à fixer des dates pour permettre la tenue d'une entrevue en personne.

Les problèmes de connectivité et l'inconfort sont les principales raisons de ne pas se prévaloir d'une entrevue vidéo.

❖ Approvisionnement

- ☒ Consultez votre équipe d'approvisionnement ministérielle pour vous assurer que tout achat respecte les politiques et directives du gouvernement du Canada en la matière, ainsi qu'au chapitre de la TI et de la sécurité.

Le fournisseur de services doit se conformer à la législation sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, tel que la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

- **Conseil :** Il existe plusieurs fournisseurs d'applications et de systèmes d'entrevue vidéo intégrés. Veuillez choisir un fournisseur de services offrant :
 - ✓ une aide technique, tant pour vous que pour les candidats, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année;
 - ✓ une interface et des services à la clientèle bilingues;
 - ✓ une connexion sur divers appareils, dont un téléphone intelligent, une tablette, un ordinateur portable ou un ordinateur personnel;
 - ✓ divers outils et services d'évaluation;
 - ✓ des services sécurisés;
 - ✓ un stockage des données conformément aux politiques et directives du gouvernement du Canada.

Le fournisseur de services assure le stockage des données et des vidéos pour toute la durée du contrat. À l'expiration du contrat, les vidéos doivent être transférées à votre ministère ou organisme.

- **Conseil :** Pour réduire les risques d'atteinte à la vie privée, les vidéos doivent être transférées du fournisseur de services à l'organisation dès que possible. Les fournisseurs de services ne doivent pas conserver les copies plus longtemps que nécessaire pour un processus de dotation.

Planification

Les entrevues vidéo préenregistrées permettent d'adapter le processus de recrutement à la réalité des jeunes générations qui sont habituées de travailler et de vivre avec les nouvelles technologies. Néanmoins, vous devez savoir que certains candidats peuvent ne pas avoir d'expérience avec la technologie vidéo. Ainsi, vous devrez sans doute les familiariser avec le processus et favoriser une interaction plus personnelle.

- **Conseil** : Participez à une démonstration du fournisseur de services et analyser tous les services proposés. Tous les intervenants en RH devraient prendre part à la démonstration.
- **Conseil** : Testez le produit pour comprendre ce que les candidats seront appelés à vivre au cours du processus.
- **Bonne pratique** : Désignez un super utilisateur au sein de votre ministère ou organisme qui sera en mesure d'aider les autres dans la mise en œuvre de leur projet, de fournir une formation interne et d'assurer la liaison avec le fournisseur de services pour les dernières mises à jour.
- **Facteur à prendre en considération** : Afin d'établir une fonction publique représentative de la diversité du Canada, vous devez cerner et supprimer les obstacles de votre processus de dotation. Gardez à l'esprit les principes d'un processus de sélection traditionnel lorsque vous utilisez un processus virtuel.
 - Pendant l'étape d'évaluation d'un processus de sélection, les mesures d'adaptation sont conçues pour éliminer les obstacles que présente la méthode d'administration de test, sans modifier la nature ou le niveau de la qualification évaluée.
 - Tous les candidats évalués au cours d'un processus de nomination doivent pouvoir démontrer leurs qualifications suivant le principe de l'égalité d'accès.
 - Veiller à ce qu'aucun biais inconscient ou hypothèse susceptible de désavantager certains candidats ne soit intégré au processus de recrutement par vidéo. Par exemple, les scénarios présentés dans l'évaluation vidéo devraient résonner de la même façon avec tous les candidats, y compris les personnes de différentes religions ou cultures.
 - Tirer parti de l'optique d'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS +) peut permettre de cerner et d'atténuer efficacement les biais et les obstacles systémiques afin de parvenir à la pleine participation des groupes sous-représentés, défavorisés ou en quête d'équité, y compris — sans s'y limiter — les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de minorités visibles de groupes racialisés.

Une entrevue vidéo préenregistrée peut mieux convenir à certains processus de dotation que d'autres. Le tableau 1 montre les processus de dotation qui pourraient être plus efficaces grâce à l'utilisation de vidéos. Toutefois, cela dépend de divers facteurs contextuels.

Tableau 1 : Scénarios potentiels d'entrevues vidéo préenregistrées et efficaces

Peut être efficace pour	Peut ne pas être aussi efficace pour
<ul style="list-style-type: none"> ✓ les postes qui ne nécessitent pas de longues entrevues (postes de niveau d'entrée); ✓ les postes pour lesquels les candidats doivent posséder une bonne connaissance de la technologie; ✓ les postes à l'étranger pour lesquels l'entrevue exigerait un déplacement sur de longues distances; ✓ l'évaluation de candidats à distance lorsqu'ils ne peuvent se présenter en personne; ✓ l'évaluation d'un grand nombre de candidats; ✓ la présélection initiale des candidats; ✓ les processus de sélection nécessitant des compétences spécifiques (contrairement à une entrevue plus générale); ✓ les questions de mises en situation; ✓ l'évaluation des compétences techniques et de l'expérience; ✓ l'évaluation des compétences essentielles dès le début du processus de recrutement; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ les postes exigeant une démonstration pratique; ✓ les postes qui exigent des compétences en matière de service à la clientèle; ✓ les processus de sélection pour lesquels il est important d'évaluer les compétences générales du candidat en personne; ✓ les entrevues pour lesquelles les candidats sont à proximité et qu'on peut rencontrer facilement en personne; ✓ les processus de sélection pour lesquels l'interaction entre intervieweur et candidat est importante (réponses étoffées); ✓ l'évaluation des aptitudes interpersonnelles.

Peut être efficace pour	Peut ne pas être aussi efficace pour
✓ l'évaluation des compétences linguistiques.	

- **Conseil** : Utilisez l'entrevue en personne pour évaluer des critères non liés au poste, comme l'adéquation avec la culture organisationnelle.
- **Conseil** : Fournissez les questions aux candidats avant l'entrevue vidéo. En utilisant des questions détaillées, vous pourrez immédiatement constater qui s'est préparé et qui a fait ses recherches. Les candidats qui lisent un script pourraient ne pas fournir une réponse aussi approfondie pour démontrer leur connaissance du sujet, comparativement aux candidats plus forts.

La première utilisation d'un système d'entrevue vidéo intégré exige beaucoup de travail au préalable et ce type d'entrevue pourrait être vu comme coûteux en temps.

- **Conseil** : Prévoyez suffisamment de temps avant le lancement de votre processus de dotation pour élaborer votre image de marque et vos communications à l'intention des candidats. Si le système est réutilisé pour d'autres processus de dotation, le gain de temps est exponentiel.
- **Bonne pratique** : Renforcez le succès de votre processus de dotation en élaborant des produits de communication efficaces.
 - ✓ Expliquez aux candidats pourquoi vous utilisez cette technologie et les avantages qu'ils en retirent;
 - ✓ Expliquez pourquoi le processus d'entrevue vidéo est aussi équitable que l'entrevue traditionnelle;
 - ✓ Soulignez aux candidats qu'ils peuvent réaliser l'entrevue vidéo au moment et à l'endroit qui leur conviennent, y compris le soir, les jours fériés et les fins de semaine;
 - ✓ Donnez des indications sur le temps que les candidats devraient consacrer à la partie « entrevue » du processus;

- ✓ Veillez à fixer une échéance aux candidats pour achever leur entrevue vidéo et à leur indiquer que vous resterez à leur disposition pour toute question ou problème qui pourrait surgir en cours de processus.
- ✓ Donnez des conseils sur le meilleur environnement possible durant l'enregistrement, les attentes en matière de code vestimentaire, etc.

Mise en œuvre

Lorsqu'elles sont utilisées intelligemment, les entrevues vidéo préenregistrées sont un moyen innovant d'attirer et de mobiliser les meilleurs talents. Combinées à une stratégie d'évaluation soigneusement planifiée, ces entrevues peuvent fournir une expérience candidat exceptionnelle.

- **Conseil :** Ne donnez pas l'impression que votre ministère ou organisme est novateur et qu'il utilise la technologie dans ses activités quotidiennes, si tel n'est pas le cas.
- **Bonne pratique :** Dans votre annonce d'emploi, précisez que vous utiliserez la technologie (entrevue vidéo) au cours du processus afin que les candidats soient prévenus et qu'ils puissent s'y préparer.

Les gestionnaires d'embauche peuvent souhaiter l'utilisation de la vidéo, mais qu'en pensent les candidats?

Il existe des moyens de rendre le processus d'entrevue vidéo plus personnel et permettre aux candidats de se sentir plus à l'aise à l'idée d'enregistrer leur entrevue.

- **Facteur à prendre en considération :** Pour les candidats plus timides, l'entrevue vidéo préenregistrée peut être moins intimidante et plus agréable qu'une entrevue en personne.
- **Conseil :** Plutôt que de faire lire les questions aux candidats, sur un écran, demandez-leur de regarder l'enregistrement de l'intervieweur. L'intervieweur peut être le gestionnaire d'embauche, un directeur général ou un sous-ministre adjoint.
- **Conseil :** Permettez aux candidats de faire l'entrevue vidéo sur l'appareil de leur choix, y compris un téléphone intelligent, une tablette, un ordinateur portable ou un ordinateur personnel.

L'entrevue vidéo offre aux candidats la possibilité de réfléchir aux questions et de rassembler leurs idées avant d'enregistrer leurs réponses.

- **Conseil :** Configurez votre processus d'entrevue de manière à :
 - ✓ prévoir du temps pour en faire l'essai avant l'entrevue;
 - ✓ prévoir suffisamment de temps pour réfléchir et répondre aux questions;
- **Conseil :** Envisagez de permettre aux candidats de s'exercer à répondre à des questions fictives, autant de fois qu'ils le souhaitent, afin de s'adapter au processus avant l'entrevue finale, et de réenregistrer leurs réponses.

Sans la possibilité de poser des questions incitatives, pour amener les candidats à peaufiner leurs réponses ou à mieux orienter leur réflexion, cette méthode d'évaluation pourrait désavantager les candidats externes, et favoriser les candidats qui sont plus familiers avec les processus et la terminologie du gouvernement.

- **Conseil :** Préparez des questions d'entrevue comprenant des questions incitatives dans la vidéo préenregistrée destinée aux candidats, et assurez-vous que l'entrevue est équitable d'un candidat à l'autre. L'entrevue vidéo en direct et la vidéoconférence pourraient être utilisées comme outils complémentaires lorsque l'on souhaite poser des questions plus approfondies aux candidats, après l'entrevue.
- **Bonne pratique :** Testez les questions avec vos employés actuels afin de vous assurer que les questions sont claires.
- **Bonne pratique :** Faites équipe avec 2 ou 3 autres membres du comité pour visionner les vidéos. À la suite du visionnement individuel des membres, se réunir pour discuter et établir la note finale de chaque candidat.



Les questions d'entrevue doivent être disponibles, et de qualité équivalente, dans les deux langues officielles.

Mesure du rendement

Nous pouvons regrouper les mesures du rendement en 2 types : celles qui se rapportent aux résultats (temps nécessaire pour doter un poste) et celles qui visent les éléments déterminants des résultats (qualité de l'embauche, souplesse et utilisation des ressources).

Songez à faire usage d'indicateurs afin de mesurer le succès de l'utilisation d'une entrevue vidéo préenregistrée dans le cadre de vos processus de dotation; notamment :

- Le temps requis pour effectuer l'évaluation des candidats;
- Le nombre de candidats ayant postulé;
- Le nombre de candidats invités à une entrevue;
- Le nombre de candidats qui se sont retirés du processus
 - les raisons du retrait;
- Le nombre de candidats jugés qualifiés à l'issue du processus;
- Le nombre de candidats qualifiés appartenant à un groupe d'équité en matière d'emploi;
- Le nombre de ressources affectées à la logistique d'une entrevue traditionnelle par rapport à l'utilisation d'une plateforme d'entrevue vidéo;
- Le nombre de ressources affectées à l'examen et à la notation des entrevues traditionnelles par rapport à l'utilisation d'un système d'entrevue vidéo;
- Le nombre de candidats ayant demandé des mesures d'adaptation;
- Le nombre de candidats ayant passé l'entrevue hors de leur lieu de travail (en vacances, en congé, à l'étranger);
- Le nombre de candidats qui auraient préféré une entrevue traditionnelle en personne;
- Le nombre de candidats qui auraient eu besoin de questions incitatives;
- La satisfaction générale des utilisateurs – gestionnaire d'embauche et candidat (sondage);
- Le nombre de plaintes reçues des candidats
 - la raison invoquée par les candidats;
- La probabilité que les candidats recommandent l'expérience de l'entrevue vidéo à un ami (sondage);
- Le rendement de la personne nommée au poste, après 3, 6 et 12 mois;

- Le coût facturé par le fournisseur de services pour chacune des entrevues effectuées.
 - **Conseil** : Ayez recours à un sondage en ligne pour mesurer la satisfaction des candidats à l'égard de l'entrevue vidéo.
 - **Conseil** : Menez un sondage auprès du gestionnaire d'embauche 6 et 12 mois après la nomination.

Autres fonctionnalités d'évaluation virtuelle

Presque tous les grands systèmes d'évaluation vidéo intégrés sont désormais munis d'outils permettant de réaliser des entrevues vidéo préenregistrées. Ceux-ci possèdent d'autres fonctionnalités telles que le suivi des candidats, les tests de compétences, l'établissement automatisé des dates d'évaluation, l'examen écrit, la vérification automatisée des références et l'intégration. Voici quelques fonctionnalités populaires :

- ❖ **Entrevues vidéo synchrones** : Celles-ci peuvent également être enregistrées, mais sont réalisées en temps réel, sur Internet, en présence du gestionnaire d'embauche et du candidat. Ce format est souvent utilisé comme solution de rechange à une entrevue en personne.
- ❖ **Vérification automatisée des références** : La vidéo permet aux gestionnaires d'embauche de procéder à la vérification des références à tout moment durant le processus d'embauche. Grâce à une vidéo préenregistrée des questions destinées aux répondants, les gestionnaires d'embauche peuvent envoyer la même série de questions à autant de répondants qu'ils le souhaitent.

Pour leur part, les répondants peuvent enregistrer sur demande une vidéo de leurs réponses au moment qui leur convient. Les répondants utilisant cet outil se montrent plus francs et font preuve d'un plus grand discernement dans leurs réponses, car ils ont eu plus de temps pour y réfléchir.

- ❖ **Communication des résultats** : Cette possibilité réduit le temps passé à communiquer avec plusieurs candidats grâce au téléchargement des résultats par vidéo dans le profil du candidat. Une vidéo générique préenregistrée, clarifiant le contexte et les résultats du processus, permettra aux candidats de mieux comprendre leur situation et pourrait réduire le nombre de plaintes. La vidéo synchrone peut par la suite être utilisée dans le cadre d'une discussion informelle individuelle.



Quels que soient les services que vous choisissiez, il convient de se rappeler que des renseignements Protégé B seront enregistrés. Tout renseignement personnel recueilli par un tiers en vertu d'un accord pour le compte d'une institution fédérale doit se conformer aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux politiques connexes du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Allons de l'avant

La réduction du temps requis pour l'embauche de nouveaux fonctionnaires est une priorité absolue de la fonction publique fédérale du Canada. Les stratégies de recrutement par vidéo sont une tendance de plus en plus présente, car les ministères et organismes cherchent à réduire la durée du processus de dotation et à diminuer la charge de travail des gestionnaires d'embauche et des spécialistes en RH. L'utilisation d'un système d'entrevue vidéo intégré permet d'améliorer l'efficacité du recrutement, du contrôle de la qualité et de l'accessibilité.

L'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination délègue à chaque administrateur général le pouvoir d'employer toute méthode d'évaluation jugée appropriée, en fonction de la culture et de la tolérance au risque de chaque ministère et organisme. Il ne faut pas oublier que chaque institution gouvernementale est dotée d'un mandat et de pouvoirs juridiques différents quant aux renseignements personnels qu'elle peut recueillir et utiliser. Par conséquent, il est essentiel de consulter des intervenants compétents dès le départ.

Commencez d'abord par un projet pilote puis apportez-y des ajustements au besoin, avant d'utiliser largement la vidéo dans un processus d'évaluation. La planification du pilote sera essentielle à une mise en œuvre réussie et à une expérience positive pour les candidats. Vous devrez, entre autres, investir du temps dans la préparation des activités du pilote et des produits de communication efficaces.

Pour en apprendre davantage sur l'utilisation de la vidéo à différentes étapes du processus de sélection, consultez les autres modules de la boîte à outils sur le recrutement par vidéo : annonces d'emploi enrichies d'une vidéo et demande d'emploi par vidéo.

Remerciements spéciaux

La Commission de la fonction publique tient à remercier ses partenaires internes, les ministères et organismes participants ainsi que toutes les personnes qui ont manifesté leur intérêt à l'égard de ce projet de recherche. Nos nombreux échanges nous ont permis de mieux comprendre les enjeux et les réalités organisationnelles, et de clarifier les bonnes pratiques.

Organisations participantes :

- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Agence spatiale canadienne
- Emploi et Développement social Canada
- Affaires mondiales Canada
- Santé Canada
- Ministère de la Justice Canada
- Défense nationale

Bibliographie

1. Bolden-Barrett, V. Workers expect video to star in the future of recruiting. HRDive.
2. Gregory, A. and Torres, E. (2018) : Hiring manager's evaluation of asynchronous video interviews: The role of candidate competencies, aesthetics, and resume placement. International Journal of Hospitality Management 75. 86-93
3. Guchait, P., Ruetzler, T. and Toldi, N. (2014) : Video interviewing: A potential selection tool for hospitality managers – A study to understand the applicant perspective. International Journal of Hospitality Management 36. 90-100.
4. Iancu, S. Why Video and Assessments are a Perfect Match. Cammio.
5. Mejia, C. and Edwin, N.T. (2017) : Asynchronous video interviews in the hospitality industry: Considerations for virtual employee selection. International Journal of Hospitality Management 61. 4-13.
6. Manzoor, M. and Vimarlund V. (2018). Digital technologies for social inclusion of individuals with disabilities. Health and Technology (2018) 8:377–390.
7. O'Donnell, R. To find success with video, keep an eye on the candidate experience. HRDive.
8. Snow, J. (2019) : "How People with Disabilities Are Using AI to Improve Their Lives", Public Broadcasting Service, January 2019
9. Stevens, L. Hiring Trends to Watch in 2020. Human Resources Today.
10. Zojčeska, A. Why Video is a Must-Have in Recruitment in 2019. Moovly.

Annexe A : Exemples de communications

Invitation à une entrevue vidéo

Numéro du processus de sélection :

Titre du poste :

Groupe et niveau :

Nom du candidat

La présente fait suite à votre candidature au processus de sélection mentionné en titre. À la suite de (Insérer_type_évaluation), nous avons le plaisir de vous informer que nous poursuivrons l'examen de votre candidature pour ce processus.

Vous trouverez ci-après des renseignements importants sur la prochaine étape du processus d'évaluation. Veuillez les lire attentivement.

(Insérer_organisation) a confié l'administration d'une entrevue vidéo à (Insérer_nom_fournisseurservice), un fournisseur de services tiers spécialisé (Insérer_lien_site web_fournisseurservice).

Réservez la date Le (Insérer_date), vous recevrez une invitation à réaliser une entrevue vidéo depuis l'adresse électronique suivante : (Insérer_courriel_fournisseurservice). Il est important de vérifier régulièrement vos courriels, y compris votre dossier de pourriels. Lorsque vous recevrez l'invitation, assurez-vous de lire attentivement toutes les instructions et de bien les suivre.

Invitation à une entrevue vidéo

Si vous ne recevez pas cette invitation à la date prévue, vous devez nous en informer en envoyant un courriel à l'adresse suivante : (Insérer_courriel_personne_ressource), afin que nous puissions vous donner accès à l'entrevue vidéo.

Vous devrez réaliser et transmettre votre entrevue vidéo préenregistrée **avant le (Insérer_date)**. Les candidats qui ne respecteront pas cette date d'échéance seront éliminés du processus de sélection.

Cette évaluation ne sera reportée à une date ultérieure que dans des circonstances exceptionnelles (raisons médicales justifiées par un certificat médical, décès dans la famille immédiate, préarrangements de voyage, croyances religieuses), preuves à l'appui. En pareil cas, vous devrez communiquer avec nous dans les plus brefs délais.

Évaluation – L'entrevue vidéo consiste en (Insérer_nombre) questions à réponse vidéo conçues pour évaluer les critères de mérite suivants :

- Insérer_critère (s)_mérite

Des liens distincts vous seront transmis dans l'invitation afin de pouvoir accéder à l'entrevue en français ou en anglais. Vous pourrez donc effectuer l'entrevue vidéo dans la langue officielle de votre choix.

Mesures d'adaptation : Si vous avez besoin de mesures d'adaptation pour l'entrevue vidéo, veuillez nous en informer le plus tôt possible afin que nous puissions prendre les dispositions appropriées : (Insérer_Courriel). Des documents officiels pour justifier toute demande de mesures d'adaptation pourraient être requis.

Invitation à une entrevue vidéo

Aperçu de l'entrevue vidéo

1. Comme il s'agit d'une entrevue vidéo en ligne, vous pourrez la réaliser à partir de l'emplacement de votre choix.
2. Tout ordinateur muni d'une caméra Web, téléphone intelligent ou tablette munie de fonctions d'enregistrement vidéo peuvent convenir.
3. Nous vous recommandons l'utilisation d'un ordinateur de bureau ou d'un ordinateur portable, muni d'une caméra Web, pour obtenir une meilleure qualité.
4. Conseils utiles :
 - Assurez-vous d'utiliser une connexion Internet réservée et si possible, une connexion par câble. Le Wifi convient mais les connexions Wifi publiques pourraient causer des problèmes.
 - Vous serez en mesure de tester votre équipement afin de vous familiariser avec le processus, et vous assurer que votre matériel vidéo et audio fonctionne correctement.
 - L'entrevue vidéo devrait durer environ (Insérer_durée) minutes.

Pour tout autre renseignement, veuillez communiquer avec nous par courriel :
(Insérer_courriel).

Nous vous remercions de votre participation à ce processus de sélection.

(Insérer_bloc_signature)

Invitation du fournisseur de services – lien à la plateforme

Numéro du processus de sélection :

Invitation du fournisseur de services – lien à la plateforme

Titre du poste :

Groupe et niveau :

Nom du candidat

La présente fait suite à votre candidature au processus de sélection mentionné en titre. Félicitations, vous avez atteint une autre étape du processus de sélection.

Nous souhaitons maintenant en apprendre davantage sur vous et vos qualifications, au moyen d'une entrevue vidéo. Il y a 2 façons* de réaliser l'entrevue, soit à partir d'un ordinateur, d'un téléphone intelligent ou d'une tablette. Les instructions de chacune d'elles sont indiquées ci-après.

* Bien que l'option 2 vous permette de réaliser l'entrevue, nous vous recommandons de choisir l'option 1 afin d'obtenir la meilleure qualité possible.

Option 1 : Ordinateur

- Vous pouvez réaliser l'entrevue en filmant vos réponses au moyen de la webcam d'un ordinateur personnel ou d'un portable.
- Assurez-vous d'utiliser une version actualisée de Google Chrome ou de Firefox. Vous pouvez télécharger la version la plus récente de l'un ou l'autre de ces navigateurs à partir des liens suivants :
 - Google Chrome : (Insérer_chrome_download_url)
 - Firefox : (Insérer_firefox_download_url)
- Lorsque vous êtes prêt à commencer l'entrevue, vous pouvez accéder au présent courriel depuis votre ordinateur et cliquer sur le lien suivant. Si le lien ne fonctionne

Invitation du fournisseur de services – lien à la plateforme

pas correctement, vous pouvez simplement copier-coller l'adresse dans votre navigateur.

Entrevue en français : (Insérer_interview_url_FR_CA)

Option 2 : Téléphone intelligent ou tablette

- Vous pouvez réaliser l'entrevue en filmant vos réponses au moyen d'un téléphone intelligent ou d'une tablette.
- Pour ce faire, vous devrez d'abord télécharger l'application mobile (Insérer_Nom_Fournisseur) sur votre appareil, à partir de l'un ou l'autre des liens suivants :
 - Appareil Apple : (Insérer_Fournisseur_apple_url)
 - Appareil Android : (Insérer_Fournisseur_android_url)
- Une fois l'application (Insérer_Nom_Fournisseur) téléchargée, vous pouvez accéder au présent courriel depuis votre appareil mobile et cliquer sur le lien suivant pour commencer l'entrevue. Si le lien ne fonctionne pas correctement, vous pouvez simplement copier-coller l'adresse dans votre navigateur.

Entrevue en français : (Insérer_interview_url_FR_CA)

Conseils utiles

- Assurez-vous d'utiliser une connexion Internet réservée et si possible, une connexion par câble. Le Wifi convient mais les connexions Wifi publiques pourraient entraîner des problèmes.
- Une question de pratique vous permettra de vous familiariser avec le processus et de vous assurer que la vidéo et l'audio fonctionnent correctement.
- Vous pouvez vous exercer à répondre à la question pratique aussi longtemps que vous voulez.
- Préparation à l'entrevue :

Invitation du fournisseur de services – lien à la plateforme

- Assurez-vous que l'Internet et votre appareil d'enregistrement fonctionnent correctement;
- Prévoyez (Insérer_Durée) minutes pour réaliser l'entrevue.

Si vous éprouvez des difficultés techniques liées au système vidéo, une équipe de soutien de (Insérer_nom_fournisseurservice) peut vous venir en aide 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Il suffit de communiquer avec eux en cliquant (Insérer_Démarche). Un membre de l'équipe vous aidera à régler le problème.

Si avant ou pendant l'examen, vous ressentez une indisposition physique ou psychologique suffisamment intense pour nuire à votre rendement à l'examen, vous avez la responsabilité de nous en informer le plus tôt possible. Si vous choisissez d'entreprendre l'examen en dépit de votre indisposition, vous devrez accepter les résultats de l'examen.

Valeurs et éthique — Afin de garantir l'intégrité du processus de sélection et de l'entrevue vidéo, le contenu et les questions doivent rester confidentiels jusqu'à la toute fin du processus. Vous devez utiliser l'outil d'évaluation vous-même, sans l'aide d'autres personnes. Toute violation de la confidentialité pourrait compromettre votre candidature pour le présent processus de sélection.

Au cours du processus de sélection, la tricherie et le plagiat sont considérés comme des formes d'inconduite et ne sont pas autorisés. Toute personne prise à tricher, y compris une personne qui en aide une autre à tricher, pourra être éliminée du processus de sélection.

Bonne chance!

Invitation du fournisseur de services – lien à la plateforme

Si vous souhaitez retirer votre candidature du présent processus de sélection, veuillez cliquer sur le lien suivant :

(Insérer_withdraw_lien)

(Insérer_bloc_signature)

N'a pas réalisé l'entrevue vidéo

Numéro du processus de sélection :

Titre du poste :

Groupe et niveau :

Nom du candidat

La présente fait suite à votre candidature au processus de sélection mentionné en titre. Tel que nous l'avions indiqué dans notre courriel du (Insérer_date) et dans votre compte Emplois GC, l'entrevue vidéo devait être réalisée **avant le (Insérer_date)**. Puisque vous n'avez pas réalisé votre évaluation selon l'échéance prévue, votre candidature est éliminée du présent processus de sélection.

Nous vous remercions de l'intérêt porté à notre processus de sélection.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec nous au (Insérer_courriel).

N'a pas réalisé l'entrevue vidéo

(Insérer_bloc_signature)

Entrevue vidéo réussie – demande de documents supplémentaires

Numéro du processus de sélection :

Titre du poste :

Groupe et niveau :

Nom du candidat

La présente fait suite à votre candidature au processus de sélection mentionné en titre. Nous vous remercions d'avoir réalisé l'entrevue vidéo.

La prochaine étape du processus d'évaluation est une vérification de vos pièces justificatives liées à votre citoyenneté et vos études. Le lien ci-après vous ramènera au site de (Insérer_nom_fournisseurservice) où vous serez en mesure de télécharger les documents requis.

(Insérer_lien)

Vous aurez besoin d'une copie numérisée ou d'une photo des documents suivants :

- Preuve d'études (diplôme secondaire, collégial ou universitaire);

Entrevue vidéo réussi – demande de documents supplémentaires

- Preuve de citoyenneté (certificat de naissance canadien, carte de citoyenneté canadienne ou passeport).

De plus, si vous avez déjà obtenu l'évaluation de langue seconde de la Commission de la fonction publique, vous pourrez y télécharger vos résultats; le cas échéant, nous vous demandons de combiner les résultats de vos tests de lecture, d'écriture et d'interaction orale en un document PDF. Si vous n'avez jamais eu d'évaluation de langue seconde, ces documents ne sont pas nécessaires.

Nous vous remercions de votre participation à ce processus de sélection.

(Insérer_bloc_signature)

N'a pas réussi l'entrevue

Numéro du processus de sélection :

Titre du poste :

Groupe et niveau :

Nom du candidat

La présente fait suite à votre candidature au processus de sélection mentionné en titre.

N'a pas réussi l'entrevue

À la suite d'un examen attentif de votre entrevue vidéo, le comité d'évaluation a déterminé que vous ne répondiez pas à l'un ou à plusieurs des critères de mérite. Par conséquent, votre candidature ne sera pas retenue dans le cadre du présent processus de sélection.

Si vous souhaitez discuter de cette décision de manière informelle, veuillez communiquer avec nous à (Insérer_courriel), dès que possible.

Nous vous remercions de votre participation et de votre intérêt à l'égard de notre organisation.

(Insérer_bloc_signature)

Demande de discussion informelle (individuelle)

Numéro du processus de sélection :

Titre du poste :

Groupe et niveau :

(Inséré_nom_candidat),

La présente fait suite à votre demande de discussion informelle concernant votre entrevue vidéo. Chaque entrevue a été révisée et notée de manière indépendante par les (Insérer_nombre) membres du comité d'évaluation. Leurs décisions ont ensuite été révisées et validées par un membre de notre équipe de dotation.

Demande de discussion informelle (individuelle)

Vous trouverez ci-après les critères pour lesquels vos réponses ne correspondaient pas à la norme requise pour le présent processus de sélection.

- Insérer_critères_mérite
- Commentaires

En espérant le tout à votre satisfaction, n'hésitez pas à communiquer avec moi pour toute question ou information complémentaire.

(Insérer_bloc_signature)

Retrait du processus (via le fournisseur de services)

Numéro du processus de sélection :

Titre du poste :

Groupe et niveau :

Nom du candidat

Ce message confirme votre retrait du processus de sélection mentionné en titre, à la suite de la demande que vous avez soumise via le système d'entrevue vidéo.

Nous vous remercions de l'intérêt porté à notre processus de sélection. Pour obtenir de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec nous au (Insérer_courriel).

Retrait du processus (via le fournisseur de services)

(Insérer_bloc_signature)

Annexe B : Exemple d'avis de confidentialité

Nota : L'avis de confidentialité vous est transmis à titre d'exemple seulement. Il s'agit d'un point de départ pour les ministères et organismes qui élaborent leur propre avis, de concert avec leur service d'accès à l'information et protection des renseignements personnels.

Avis de confidentialité – Enregistrement de l'entrevue aux fins de dotation

(Insérer_organisation) a accordé un contrat à une tierce partie afin de l'appuyer dans le cadre de ses activités de recrutement et de dotation, en offrant des services d'entrevues par vidéo et, éventuellement, un service automatisé de références pour les candidats qui passeront à l'étape suivante du processus d'évaluation.

Les renseignements seront recueillis en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et assujettis à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les membres du comité d'évaluation examineront la vidéo de votre entrevue afin de déterminer si vous possédez les qualifications requises pour le poste. Le fichier de renseignements personnels POE 902 décrit les renseignements recueillis, utilisés et conservés au cours de la prestation des services de dotation.

Les renseignements seront stockés et conservés conformément à la Politique de nomination de la Commission de la fonction publique et conservés durant une période maximale de 5 ans, suivant la dernière mesure administrative liée au présent processus de dotation. Si vous refusez de consentir à la collecte de vos renseignements personnels telle que décrite plus haut, votre candidature ne sera plus prise en considération pour le présent processus de dotation.

Pour toute question sur la collecte, la conservation ou la suppression de l'information, n'hésitez pas à communiquer avec (Insérer_Direction_ATIP), par courriel, à (Insérer_courriel) ou, par téléphone, au (Insérer_téléphone).

Avis de confidentialité – Enregistrement de l'entrevue aux fins de dotation

--