



Solutions pour mesurer le nombre de réfugiés embauchés

En général, les entreprises qui travaillent avec Tent pour embaucher des réfugiés souhaitent connaître le nombre de réfugiés qu'elles ont réussi à recruter. Cela peut leur permettre de déterminer si, et dans quelle mesure, leurs efforts de recrutement de réfugiés ont été fructueux, faire état des engagements pris publiquement, et alimenter plus largement des indicateurs de diversité & d'inclusion.

Dans certains pays, les entreprises peuvent identifier les employés réfugiés simplement sur la base des pièces d'identité fournies à l'embauche. Dans d'autres pays, les entreprises doivent adopter une approche différente. Cette ressource illustre certaines des approches que des entreprises membres de Tent ont adoptées pour estimer combien de personnes réfugiées elles avaient embauché.



Veillez noter que ce document ne constitue pas un avis juridique. Vous trouverez ci-dessous des exemples concrets des approches utilisées par des membres de Tent qui pourraient vous intéresser. Les lois de votre pays peuvent être différentes de celles des pays dans lesquels ces approches ont été adoptées ; nous vous conseillons donc de consulter l'équipe juridique de votre entreprise avant d'y avoir recours. Vous devriez également consulter votre équipe juridique concernant les façons de recueillir, conserver et utiliser les données des employés conformément à la loi.



Recueillir directement les données des employés réfugiés

Demander aux employés de s'auto-identifier sur la base du volontariat

Certaines entreprises identifient le statut de réfugié des employés en les encourageant à auto-identifier volontairement leur statut de réfugié sur une base strictement anonyme et confidentielle. Ces entreprises peuvent gérer ce processus par le biais d'une enquête numérique anonyme ou d'une boîte de dépôt anonyme consultées par les RH. Les entreprises incluent souvent une question sur le statut de réfugié dans les dispositifs établis pour le recueil de certaines informations démographiques concernant leurs effectifs. Elles peuvent recueillir ces informations dans le cadre d'une étape de routine pour tous les nouveaux employés rejoignant l'entreprise. (Elles peuvent également prendre cette mesure à titre occasionnel pour l'ensemble des effectifs.)

Les entreprises qui encouragent leurs employés à s'auto-identifier en tant que réfugiés doivent offrir une définition large qui comprend non seulement un statut juridique officiel, tel que « réfugié », « demandeur d'asile », « bénéficiaire de la directive sur la protection temporaire de l'Union européenne », mais également toute personne qui se considère comme déplacée de force de son pays d'origine. Tent est à votre disposition pour partager des formulations visant à demander aux employés de s'auto-identifier volontairement en tant que réfugiés.



Utiliser des mesures indirectes pour estimer le nombre d'employés réfugiés

D'autres entreprises préfèrent utiliser des mesures indirectes pour identifier le statut de réfugié des employés. Cela leur permet de calculer une estimation approximative sans l'étape supplémentaire de recueillir ces informations directement auprès des employés. Vous trouverez ci-dessous des exemples concrets des façons dont les entreprises utilisent des mesures indirectes.

01. Créer un portail emploi dédié aux candidats réfugiés

Certaines entreprises créent un portail (ou une page en ligne) dédié pour permettre aux candidats réfugiés de postuler à leurs offres d'emploi. Les entreprises partagent ce portail avec des organisations et des personnes qui sont en contact avec des réfugiés, comme des organisations à but non lucratif, des associations de diaspora ou des employés réfugiés, qui les encouragent à postuler par ce biais. Comme les candidatures déposées sur ce portail proviennent probablement de personnes réfugiées, les entreprises utilisent ce dispositif comme mesure indirecte pour identifier le statut de réfugié des personnes qui finalisent le processus et rejoignent l'entreprise. Un portail dédié présente d'autres avantages comme, par exemple, l'offre de ressources utiles et de conseils adaptés aux réfugiés qui suivent le processus de candidature, des fonctions utiles comme l'envoi de rappels, le signalement de nouveautés importantes et des réponses aux questions fréquemment posées ; et une interface dans les langues maternelles des réfugiés. Plus généralement, un portail peut indiquer aux candidats réfugiés l'engagement de l'entreprise dans le recrutement de personnes réfugiées.

02. Utiliser une URL unique pour les candidats réfugiés

Plutôt que de créer un portail dédié pour les réfugiés, certaines entreprises créent simplement une URL unique pour les candidats réfugiés qui les redirige vers leur portail général de carrières (c'est-à-dire le site qui est ouvert à tous les candidats, pas uniquement les réfugiés). Comme pour le portail dédié, les entreprises partagent l'URL unique avec toutes les organisations et les personnes susceptibles d'être en contact avec des réfugiés et d'encourager les candidats réfugiés à l'utiliser dans le cadre de leur candidature pour les offres disponibles. Les entreprises peuvent ensuite voir quels candidats postulent à leurs offres par le biais de l'URL unique, et identifier ainsi lesquels sont recrutés. Comme pour le portail dédié, cela donne aux entreprises une estimation avec un niveau de fiabilité raisonnablement élevé.

03. Demander aux candidats d'identifier leur référent

Certaines entreprises ont inclus un menu déroulant dans les formulaires de candidature en ligne avec la question « Comment avez-vous entendu parler de nous ? » et recueillent cette information comme moyen indirect d'identifier le statut de réfugié.

Les candidats peuvent sélectionner à partir de la liste des options :

- Certaines entreprises demandent aux candidats de sélectionner dans une liste les organisations spécifiques qui ont travaillé avec eux et/ou qui les ont encouragés à postuler au poste. Les entreprises peuvent développer une liste d'organisations qui travaillent principalement ou exclusivement avec des réfugiés, leur permettant ainsi de suivre quels candidats, et finalement employés, sont à priori réfugiés.
- D'autres entreprises créent un code ou mention phrase spécifique pour faire référence aux efforts de recrutement de personnes réfugiées. Ce code, et les informations sur comment le sélectionner, est partagé avec les organisations pertinentes qui sont en contact avec des publics de réfugiés pour que les candidats réfugiés soient encouragés à l'utiliser ; ainsi qu'avec les réfugiés eux-mêmes (par exemple, lors de salons de l'emploi). Les candidats ont ensuite la possibilité de le saisir dans le cadre de leurs dépôts de candidatures en ligne. Les entreprises peuvent alors suivre quels candidats, susceptibles d'être des réfugiés, utilisent le code.

À propos de Tent Partnership for Refugees

Le nombre de réfugiés ne cesse de croître, tout comme la durée de leur séjour. Les entreprises jouent un rôle essentiel dans leur intégration économique au sein de leurs nouvelles communautés. Tent a été fondé en 2016 par Hamdi Ulukaya, PDG et fondateur de Chobani – une grande entreprise agroalimentaire américaine – dans le but de mobiliser la communauté mondiale des entreprises pour reconnecter les réfugiés au travail. Aujourd'hui, Tent est un **réseau de plus de 300 grandes entreprises** qui s'engagent à embaucher, former et mentorer des personnes réfugiées. Pour en savoir plus, consultez www.tent.org.