

Comment lancer un projet pilote de recrutement de personnes réfugiées ?

Réunion thématique

9 septembre 2024



Pourquoi mettre en place un programme de recrutement de personnes réfugiées ?

Les entreprises qui accueillent des employés réfugiés constatent de nombreux bénéfices : meilleure rétention, amélioration de l'image de marque, attractivité de la marque employeur



Consultez notre <u>Espace Membres</u> pour accéder à une série de formations exclusives, de webinaires, de recherches, d'études de cas, et plus encore...





Les grandes étapes d'un projet de recrutement de réfugiés



PHASE 1

Définissez votre stratégie

PHASE 2

Développez un vivier de talents réfugiés

PHASE 3

Créez un environnement accueillant

PHASE 4

Poursuivez votre action pour accroître votre impact

PHASE 1 : DÉFINISSEZ VOTRE STRATÉGIE

▲ TENT FRANCE | DÉFINISSEZ VOTRE STRATÉGIE

Désignez un référent du programme de recrutement de réfugiés

- Les référents sont chargés de définir la stratégie interne et de faire avancer le programme de recrutement de réfugiés.
- Les référents désignés peuvent assumer ce rôle à temps partiel.
- Ces professionnels sont généralement issus des RH, de la D&I ou de la RSE.



▲ TENT FRANCE | DÉFINISSEZ VOTRE STRATÉGIE

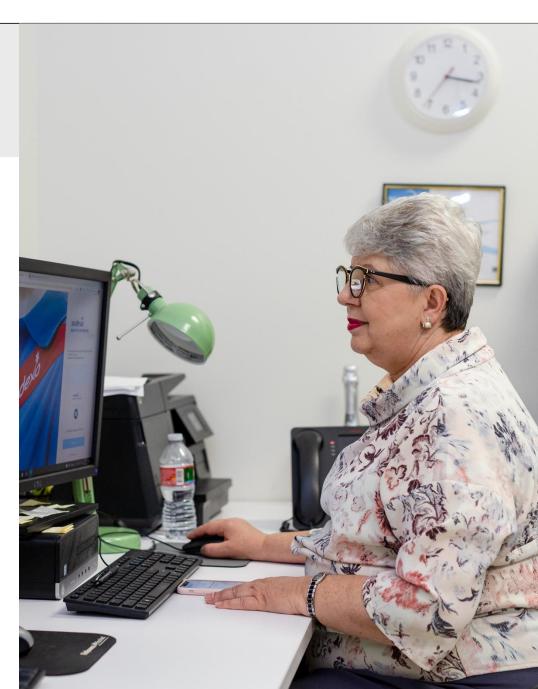
7

Définissez les objectifs du programme

- Fixez des objectifs mesurables et spécifiques : nombre de réfugiés que vous souhaitez recruter.
- Veillez à recueillir des données sur des indicateurs tels que la satisfaction des candidats et des responsables du recrutement, le taux d'attrition, la pertinence du vivier de recrutement, etc.



Tent peut vous aider à définir ces objectifs.



Formez vos RH au recrutement de personnes réfugiées

- Utilisez les guides, études et formations de Tent pour former vos équipes au recrutement de réfugiés (par exemple le statut juridique des personnes déplacées, comment surmonter la barrière de la langue, etc.)
- Invitez vos équipes à participer aux réunions thématiques de Tent France ainsi qu'aux différents événements de partage de bonnes pratiques d'intégration d'employés réfugiés.

Guidance for companies on <u>Hiring Refugees from Ukraine</u> (EN)

Comment surmonter la barrière de la langue (FR)

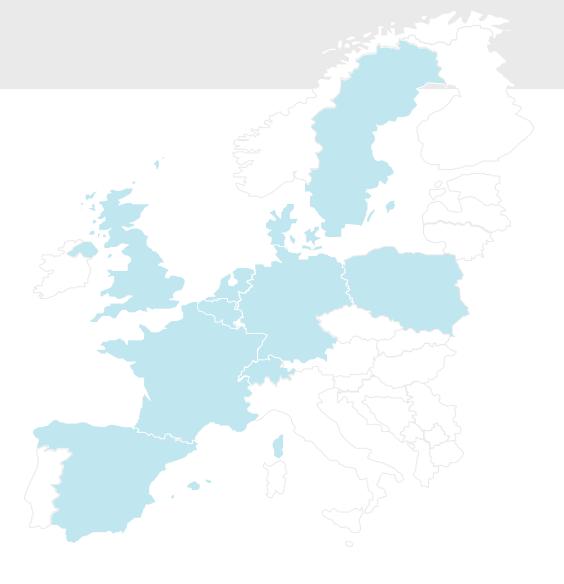




PHASE 2: DÉVELOPPEZ UN VIVIER DE TALENTS RÉFUGIÉS

Identifiez des sites pilotes

- Idéalement, en zone urbaine avec accès aux transports publics
- Équipe managériale volontaire
- Tent peut vous conseiller sur les bassins d'accueils de réfugiés



▲ TENT FRANCE | DÉVELOPPEZ UN VIVIER DE TALENTS RÉFUGIÉS

11

Déterminez les types d'emplois à ouvrir à des candidats réfugiés

- Les réfugiés ont des expériences académiques et professionnelles, des connaissances linguistiques et des compétences très variées.
- Tent peut vous conseiller sur les types de postes à mettre en avant, et vous mettre en contact avec des partenaires locaux qui vous accompagneront dans le recrutement de réfugiés à tous les niveaux de qualification.



Construisez des partenariats avec les organisations locales



• Tent travaille en étroite collaboration avec de nombreuses associations de soutien aux personnes réfugiées, ainsi qu'avec des agences de recrutement.

Nos partenaires aident les entreprises à identifier des talents réfugiés et accompagnent les candidats dans leur recherche d'emploi en France.

Préparez-vous à ces conversations : fiches de postes, salaires/avantages, aides à la mobilité, soutien à l'apprentissage de la langue, opportunités d'évolution professionnelle. Soyez patients et persévérants, accordez-vous sur le processus et le calendrier, montrez votre engagement.

▲ TENT FRANCE | DÉVELOPPEZ UN VIVIER DE TALENTS RÉFUGIÉS

Adaptez votre processus de recrutement afin de lever les barrières à l'emploi des réfugiés

- Sensibilisez vos équipes afin de vous assurer qu'elles n'écartent pas des candidats réfugiés en raison de périodes creuses dans leur CV, d'un manque d'expérience en France, de diplômes non reconnus ou parce qu'ils semblent "surqualifiés".
- Évaluez le potentiel du candidat (exemple: mises en situation).



Anticipez les barrières linguistiques et culturelles dans le processus d'entretien

- Vérifier si votre processus d'entretien, ainsi que la fiche de poste, exigent un niveau de maîtrise du français plus élevé que le poste lui-même, et adaptez-les en conséquence.
- Déterminez le niveau de français requis et mettez en place des solutions pour faciliter l'intégration des réfugiés allophones (ex: mettre en lien avec des employés qui parlent la même langue et pourront les guider), tout en gardant à l'esprit que les réfugiés améliorent leur niveau de langue plus rapidement une fois en poste.
- Gardez à l'esprit les différences culturelles dans les styles de communication (ex: le contact visuel, la communication directe ou indirecte, etc.)



Pensez aux obstacles périphériques, susceptibles de décourager les réfugiés de postuler à vos offres

- Il est souvent difficile pour les réfugiés de trouver un logement. Les entreprises peuvent accompagner les employés réfugiés dans leur recherche de solution temporaire ou pérenne.
- La garde des enfants est, pour les femmes réfugiées, souvent une condition préalable à l'exercice d'un emploi. Les entreprises peuvent proposer des solutions de garde, ou se montrer plus flexibles (horaires, télétravail...)
- Si le lieu de travail n'est pas accessible par les transports en commun, les entreprises peuvent envisager d'investir dans des solutions pour aider les réfugiés à se déplacer, que ce soit pour leur entretien d'embauche ou pour le travail en lui-même (ex : covoiturage, navette, télétravail).

PHASE 3: CRÉEZ UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ACCUEILLANT

Mettez en place un programme d'intégration spécifique pour les réfugiés

- Adaptez votre processus d'accueil afin de réduire les barrières culturelles et linguistiques et de veiller à ce que vos employés réfugiés puissent s'épanouir pleinement dans votre entreprise.
- Par exemple : organisez des sessions d'information sur les avantages que votre entreprise propose ou des thèmes liés à l'environnement de travail, mettez en place un système de "buddy", proposez des documents de formation dans plusieurs langues ...

Guide <u>"Mise en oeuvre d'un programme de buddy pour les employés réfugiés"</u>



TENT FRANCE | CRÉEZ UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ACCUEILLANT

18

Soutenez leur développement professionnel

- Pour permettre aux employés réfugiés d'apporter leur maximum à votre entreprise, investissez dans des programmes de formation continue et de développement professionnel.
- Ex : mentorat, formation professionnelle, cours de français ou d'anglais, aide à l'élaboration de plans de développement professionnel....



Créez un environnement de travail inclusif

- Les entreprises doivent s'assurer que les avantages qu'elles proposent tiennent compte des profils des réfugiés (ex : leur permetre de se rendre à leurs rendez-vous administratifs, ou de prendre des congés pour les fêtes culturelles/religieuses.)
- Les normes de travail sont différentes suivant les pays, les entreprises peuvent organiser une formation sur le sujet ou mettre en lien les réfugiés avec un mentor ou un "buddy" qui facilitera leur intégration en partageant la culture de l'entreprise.

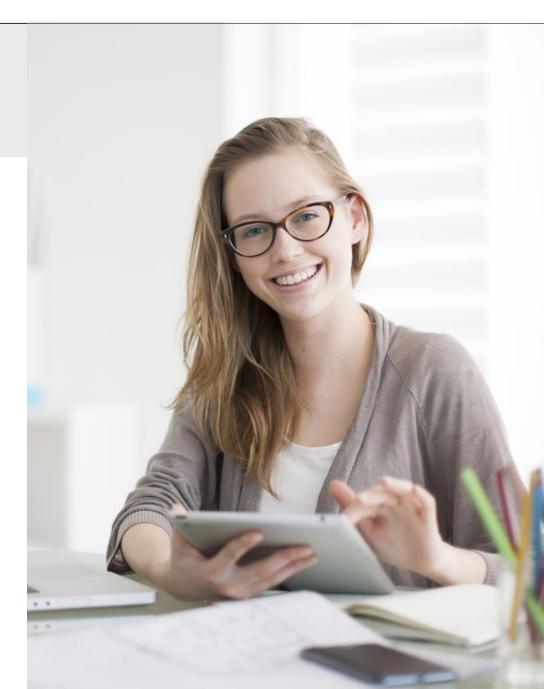




PHASE 4: POURSUIVEZ VOTRE ACTION POUR ACCROÎTRE VOTRE IMPACT

Étendez votre programme pilote

- Une fois que vous aurez mis au point un programme pilote solide et pérenne, vous pourrez étendre cette initiative à de nouvelles villes ou à d'autres pays.
- Tent peut vous aider à choisir ces sites et vous connecter avec des partenaires locaux.



Communiquez publiquement sur votre engagement en faveur des réfugiés



- Les entreprises qui communiquent publiquement sur leur soutien aux réfugiés sont <u>perçues positivement par les</u> <u>consommateurs</u>, et incitent leurs pairs à s'engager à leur tour.
- L'équipe de communication de Tent peut travailler avec votre entreprise pour vous aider à produire des publications pour les réseaux sociaux, des épisodes de podcast ou encore des vidéos autour de l'accueil des réfugiés en entreprise.
- Tent offre aux entreprises des occasions régulières et médiatisées d'annoncer des engagements mesurables et spécifiques en faveur de l'insertion professionnelle des réfugiés (Sommet Européen, lancements de coalitions, JMR, ...)

Présentation <u>"Comment communiquer sur vos initiatives en faveur de l'integration des réfugiés ?"</u>

Comment fonctionne un programme de recrutement de réfugiés ?

- Les entreprises clarifient leurs besoins : localisation, nombre de postes disponibles et type de profils recherchés.
- Nous contactons nos associations partenaires dans la région et partageons les informations relatives au projet de recrutement (contexte, fiche de poste,..).
- Nous connectons l'entreprise avec l'association/le partenaire qui a confirmé son intérêt pour ce projet. Nous assistons au premier échange : Q/A, salaires/avantages, accessibilité ...
- L'association et l'entreprise sont responsables du suivi du projet.
- Mesure d'impact : n'hésitez pas à nous tenir informés de la suite (nombre de recrutements, satisfaction des candidats, etc).

A vos agendas!

Save the date

5 novembre 2024 – Stade de France

Salon de l'emploi pour l'insertion professionnelle des réfugiés

Tent France x Indeed 10h -16h

