



Accélérer l'emploi des réfugiés

Initiative soutenue par le programme Erasmus+ de la Commission européenne (2018-2020).

Accompagner les entreprises dans l'emploi des réfugiés



Des ressources, méthodes et outils pour préparer et accompagner les entreprises sont en ligne pour quatre pays : **Danemark, France, Italie et Espagne** sur www.brefe.eu. L'ensemble est disponible dans les langues correspondantes ainsi qu'en anglais.

Quelle est la cible ?

Les employeurs et responsables des ressources humaines, lorsqu'ils existent, sont la première cible, car ce sont eux qui décident d'employer un réfugié. S'ils ne sont pas convaincus de leur potentiel et n'ont pas conscience de ce qu'ils peuvent apporter, ce guide les fera changer d'avis. Une deuxième cible est constituée par les travailleurs en contact direct avec les réfugiés, soit parce qu'ils ont pour mission de les encadrer, soit parce qu'ils sont proches collègues. La dernière cible est constituée par les facilitateurs qui mettent en relation les besoins en compétences exprimés par les employeurs avec une main-d'œuvre capable de les satisfaire.

Pourquoi employer un réfugié ?

L'embauche d'un immigré ou d'un réfugié peut être motivée par différentes raisons : principes de responsabilité sociale de l'entreprise, manque de main-d'œuvre, difficultés à trouver les bons profils, participation à des projets d'insertion sociale. Une enquête menée par Ceipiemonte et Ires Piemonte auprès de 500 entreprises révèle que les principales raisons d'engager des migrants sont, par ordre d'importance : 1) le manque de candidats pour le poste recherché (44%), 2) l'adhésion aux principes de responsabilité sociale des entreprises (32%) et 3) la conscience que les étrangers peuvent apporter une valeur ajoutée à la mission de l'entreprise (31%). Brefe met l'accent sur la valeur qui peut être intégrée dans l'entreprise tout en rassurant les employeurs sur les processus administratifs, sur la capacité des réfugiés à continuer à développer efficacement leurs compétences linguistiques sur le lieu de travail et en soulignant que les réfugiés sont des employés motivés et fidèles, qui auront tendance à rester dans la même entreprise une fois installés.

Importance des compétences transversales

Dans tous les pays européens, les employeurs soulignent l'importance des compétences transversales et non techniques pour une intégration et une évolution réussies, quel que soit l'emploi. Si elles sont pertinentes pour les natifs, elles sont encore plus stratégiques pour les réfugiés qui, en raison de leur histoire migratoire, peuvent être mieux équipés et capables de s'adapter plus rapidement. Les employeurs doivent être conscients que, pendant le processus d'intégration, ces compétences peuvent compenser le manque de maîtrise de la langue du pays d'accueil.

Préparer l'accueil des nouveaux arrivants

L'embauche d'un réfugié doit être préparée car de nombreux facteurs peuvent faire obstacle à une insertion professionnelle réussie : inadéquation entre les compétences et le rôle assigné, différences culturelles, incompréhension des missions, difficultés de communication et de relation avec le personnel, etc. La préparation et les outils utilisés dépendront de la taille de l'entreprise, des ressources disponibles, du secteur et du niveau de qualification. Brefe propose des outils et des méthodes pour préparer l'accueil des nouveaux arrivants, sensibiliser le personnel et les collaborateurs, adapter le poste ou le matériel de travail lorsque la langue n'est pas totalement maîtrisée.

Adapter les processus de recrutement

En particulier pour les profils peu qualifiés, il ne faut pas prévoir un recrutement selon le processus très répandu de la lettre de motivation et du CV suivi d'un entretien. La priorité doit être donnée aux contacts directs en face à face et aux simulations de situations de travail. Une attention particulière doit également être accordée pour minimiser les problèmes interculturels durant cette phase afin d'évaluer les réelles compétences du réfugié.



Apprendre la langue sur le lieu de travail

Des idées et suggestions pour encourager et guider l'apprentissage des langues sur le lieu de travail sont fournies, telles que l'utilisation de fiches d'orientation bilingues, l'utilisation d'images et de vidéos, la préparation du tuteur et des collègues, l'organisation de cours et d'activités sociales, l'intégration de l'apprentissage des langues dans les activités de tutorat.

Assurer l'emploi pendant les premiers mois

Si aider le réfugié à améliorer ses capacités de communication est essentiel pour obtenir et conserver un emploi, d'autres actions peuvent être entreprises en tenant compte du fait qu'une intégration réussie est un processus social global, ce qui signifie que toutes les dimensions de la vie sont concernées. Des conseillers externes peuvent être utiles dans cette phase.

Histoires de réussite

Des témoignages d'entreprises, grandes et petites, d'organismes de soutien et de réfugiés dans les quatre pays partenaires ont été utilisés tant pour produire nos lignes directrices que pour les illustrer, en termes de compétences, d'attitudes, de langue et de culture.

Votre expérience et vos commentaires

Nous serons heureux d'accueillir votre expérience en matière d'emploi de réfugiés et d'intégrer vos commentaires sur les ressources proposées par Brefe : n'hésitez pas à nous contacter.

Les organismes impliqués

- Greta du Velay, Le Puy-en-Velay (France)
www.velay.greta.fr
- Ceipiemonte Scpa, Torino (Italy)
www.centroestero.org
- Foreningen Nydansker, Copenhagen (Denmark)
www.foreningen-nydansker.dk
- Solidaridad Sin Fronteras, Madrid (Spain)
www.ssf.org.es



Visit our web site: <http://www.brefe.eu>

This project is funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.