

# Webinaire

## Pour un management plus inclusif : Outils et conseils pour préparer l'accueil et l'insertion d'un-e salarié-e réfugié-e dans l'entreprise

Pour les dirigeant-es d'entreprises, RH,  
managers et les collaborateurs-trices qui  
souhaitent orienter leur recrutement vers  
plus de diversité et d'inclusion

Mercredi 5 avril / 9h30 - 11h



# Qui sommes-nous ?



**Notre objectif :** créer davantage de liens avec les entreprises pour favoriser l'accès à un emploi choisi des personnes réfugiées

## Nos actions :

- Sensibiliser vos équipes RH et managers aux questions du recrutement inclusif et du management interculturel
- Vous mettre en lien avec des talents réfugiés selon vos offres de recrutement
- Vous accompagnez dans vos démarches RH ou RSE pour favoriser l'inclusion des personnes réfugiées

Action Emploi  
Réfugiés  
#talentconnected  
GroupesOS



Les  
entreprises  
pour la Cité

Refugee\*  
FOOD

SIMPLON.CO

SINGA

weavers  
TISSEURS DE LIENS

# Un cycle en 3 webinaires

**N°1**

L'essentiel à savoir pour le recrutement des personnes réfugiées

30 juin 2022

**N°2**

Où et comment recruter des personnes réfugiées ?

7 octobre 2022



**N°3**

Réussir l'intégration professionnelle des personnes réfugiées au sein des entreprises

5 avril 2023

# Quizz



# Nos objectifs ensemble :

## ***Votre rôle :***

Vous êtes les acteurs du changement ! Ensemble, trouvons des solutions, des actions et bonnes pratiques

## ***Notre rôle :***

Vous accompagner dans votre réflexion et transmettre notre expertise

# Programme

Le management inclusif des  
salarié.e.s réfugié.e.s

*Témoignages d'entreprises : Accor et Ikea*

*Réflexions communes et partages d'expériences*

*Les recommandations du Collectif*



**Carole LATHOUCHE**

Accor

*Comment accueillir et  
intégrer de façon inclusive?*

**Gia INGABIRE**

Commis de salle - Accor

*Retour d'expérience*

***Le management inclusif*** est le management des personnes dans la valorisation de leurs différences respectives et celle de la mise en commun de ces différences.

# Partie 1. Préparer l'arrivée de la personne

## Quels outils ? Quelles bonnes pratiques ?

- partage  
d'expériences
  - réflexions  
collectives
    - nos recommandations

# Rendez-vous sur klaxoon !

→ Un format participatif pour pratiquer des outils de management inclusifs

Aller vers  
app.klaxoon.com

# 3HB9ZGX

app.klaxoon.com/join/3HB9ZGX



# Rendez-vous sur klaxoon !

Bienvenue sur le chemin  
du management inclusif !

**Webinaire**

**Pour un management plus inclusif :**  
**Outils et conseils pour préparer  
l'accueil et l'insertion d'un-e  
salarié-e réfugié-e dans  
l'entreprise**

Pour les dirigeant-es d'entreprises, RH,  
managers et les collaborateurs-trices qui  
souhaitent orienter leur recrutement vers  
plus de diversité et d'inclusion



Mercredi 5 avril / 9h30 - 11h

**WORK WITH  
REFUGEES**



Quelles sont vos bonnes pratiques  
pour préparer les équipes ?

Quelles sont vos bonnes pratiques  
en tant que manager/ tuteur.ice ?

# Rendez-vous sur klaxoon !

## Quelles sont vos bonnes pratiques pour préparer les équipes ?

Discuter, répondre aux interrogations des salariés

Mise en place d'un tutorat

Sensibiliser aux parcours d'exil et les troubles de santé mentale qui en découlent

Partager un guide d'action sur l'inclusion

Organiser une journée/semaine dans l'année « inclusion » avec l'accueil d'un réfugié dans le cadre de découverte métier par exemple...

Proposer du coaching de réfugiés connectrices

Organiser des rencontres avec des réfugiés dans des associations et lever les stéréotypes

Formation

Une intervention/rencontre avec une association

sensibilisation des équipes, managers, tuteurs

Savoir écouter les propositions faites et les prendre en compte.

Organiser des événements avec des associations

Témoignages et partage d'expérience par une autre entreprise

Sensibilisation pour déconstruire certains stéréotypes

Identifier un binôme

Salarié ambassadeur

## Quelles sont vos bonnes pratiques en tant que manager/ tuteur.ice ?

Se renseigner sur d'autres expériences qui ont fonctionné

Rencontre avec les équipes

parrainage / marrainage

Rester en lien avec la structure prescriptrice

faire les présentations avant l'arrivée

Etablir un guide des process/des tâches à réaliser avec des logos pour fluidifier le travail de la nouvelle recrue avec l'équipe

Prévoir un parcours d'intégration pour créer la rencontre avec les équipes

Adapter sa communication (pour l'intégration de personnes avec un niveau de français plus faible)

Connaitre le parcours de la personne pour mieux la comprendre et l'accompagner

Un guide d'arrivée avec des éléments écrits, expliciter le "vocabulaire" de l'entreprise

Prendre le temps d'accueillir et d'accompagner

Échanger avec des pairs dans le collectif

Prendre le temps d'expliquer les règles de fonctionnement interne

# Nos recommandations

## Choix des tuteurs

**Première étape à réaliser en amont de l'arrivée de la personne**

**Importance de choisir des tuteurs volontaires**

- Intérêt pour l'accompagnement d'un.e nouveau.elle collègue
- Appétence pour la transmission de savoir-faire
- Curiosité pour les échanges interculturels

**Les tuteurs ne sont pas nécessairement les responsables hiérarchiques de la personne**

**Le rôle des tuteurs dans la transmission des informations aux autres collaborateurs**

# Nos recommandations

## Sensibilisation des équipes et posture à adopter

**Briefer l'équipe avant l'arrivée de la personne** en entreprise :

- Démarche d'insertion professionnelle en faveur de personnes réfugiées
- Soutien à la montée en compétences des personnes

**Être bienveillant.e et patient.e sur le niveau de français :**

- **Français en cours d'apprentissage** pour un grand nombre de personnes réfugiées.
- **Reformulation souvent nécessaire** avec des **phrases courtes** et des **mots simples**.

**Temps d'adaptation**

Laisser le temps à la personne de prendre ses marques.

**Importance d'éviter les questions sur les motifs de persécution dans le pays d'origine et le parcours d'exil**

## Partie 2. Accueillir

→ Témoignage de **Myriam BENDHANE** (IKEA)

[VIVRE & GRANDIR ENSEMBLE / IKEA on Vimeo](#)

→ nos recommandations

# Nos recommandations

## L'accompagnement par les managers et collaborateurs

### Importance d'une bonne intégration

Présentation à l'équipe et visite des locaux.

### Accueil au poste de travail à l'oral et à l'écrit

- Expliquer simplement les règles de fonctionnement et l'organisation de l'activité.
- Les livrables permettent à la personne de mieux retenir les informations.
- Communication par messages

**Importance des points réguliers** pour s'assurer de la bonne compréhension.

**Faire preuve de patience et de compréhension** avec d'autres personnes qui vont poser beaucoup de questions pour être certaines de la bonne réalisation d'une tâche.

# Nos recommandations

## Communication et management interculturels

**Être motivé pour apprendre de l'autre, de sa culture :**  
**Organiser des moments de rencontre et de convivialité pour favoriser l'interculturalité et contribuer à la déconstruction des stéréotypes**

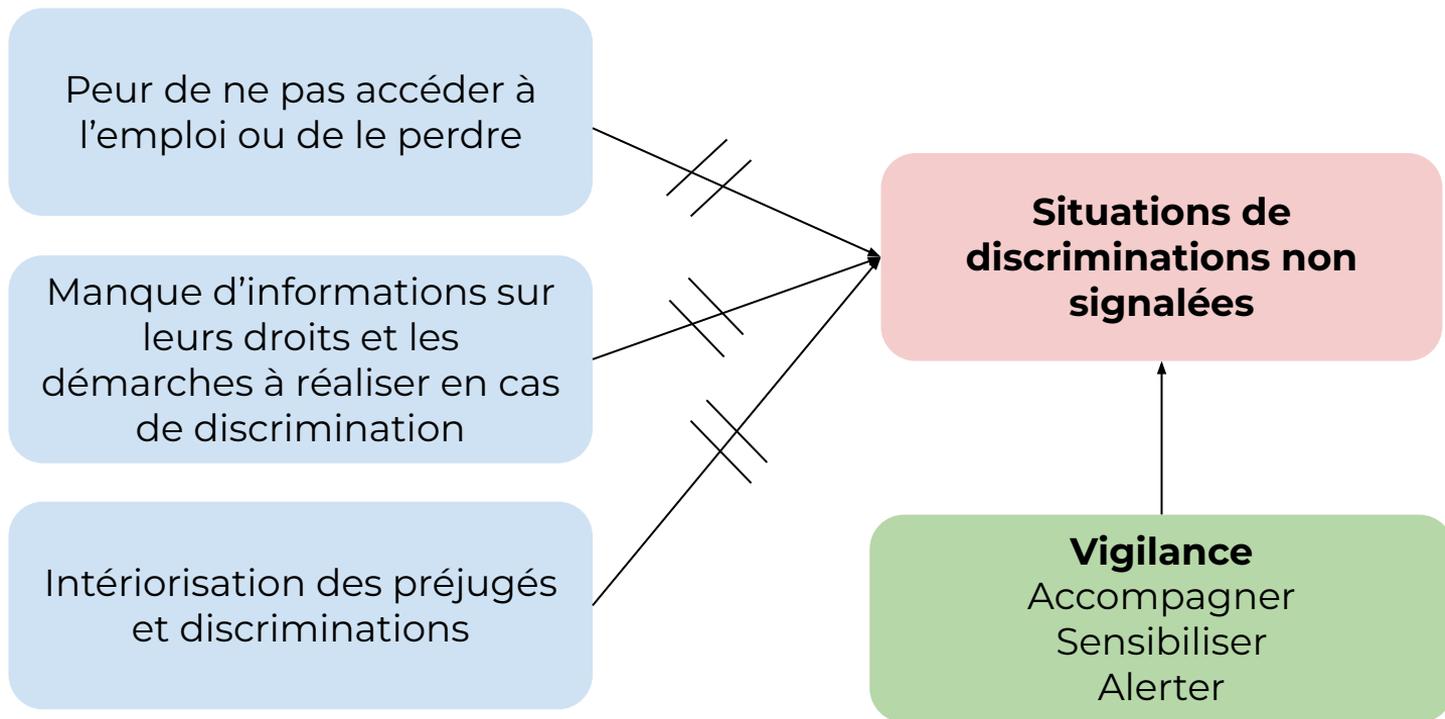
**Garder à l'esprit, et accepter, que les malentendus font aussi partie des rencontres interculturelles. Avoir conscience que d'autres processus de communication existent dans d'autres cultures. Il est également possible d'apprendre des aspects d'autres cultures.**

**Avoir une écoute active et favoriser le dialogue** pour éviter les malentendus  
**Faire un réel effort pour interpréter le sens et l'intention des mots exprimés et aussi des gestes/attitudes (communication non verbale).**

**Rassurer et mettre en confiance sans infantiliser**  
**Importance d'être dans une démarche d'autonomisation**

# Nos recommandations

## Le principe de non-discrimination



## Partie 3. Favoriser l'emploi sur le long terme

*L'accompagnement dans l'emploi comme tout salarié de l'entreprise...*

# Nos recommandations

## Propositions de formations en interne

## Accompagnement individuel

## Liens avec les structures ressources

### Cours de français en entreprise

Si la personne a besoin de cours de français, organiser des cours de français au sein de l'entreprise

### CPF, mobilité

**Si nécessaire, faire appel aux structures ressources** pour du conseil et les échanges de bonnes pratiques.

Avant de partir

Avec **quelle pépite**  
*repartez-vous aujourd'hui ?*

Temps de conclusion

*La parole à **Myriam***

Nous contacter

***MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION!***

***contact@workwithrefugees.com***

*Nous nous permettrons de revenir vers vous par mail avec des compléments d'information sur nos actions suite à ce cycle de webinaires.*

*Si vous ne souhaitez pas être recontacté·e, merci de le signaler dans l'espace de conversation.*