

Webinaire

Pour une entreprise plus inclusive : Outils et conseils pour recruter des personnes réfugiées

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

Vendredi 7 octobre / 9h - 10h30



 **WORK WITH
REFUGEES**

Qui sommes-nous ?



Notre objectif : créer davantage de lien et d'inclusion 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 accompagner dans vos démarches RH ou RSE pour favoriser l'inclusion des personnes réfugiées

Action Emploi
Réfugiés
#talentconnected



CAUSONS
AU-DELA DES LANGUES



Gribouilli



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

**SEMAINE DE L'ENTREPRISE
RESPONSABLE ET INCLUSIVE**

DU 3 AU 7 OCTOBRE 2022

Mouvement
des Entreprises
de France



afmd
Association Française des Maires de la Région de la Métropole

N°3

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

Janvier 2023



Nos objectifs ensemble :

- Déconstruire les préjugés
- Découvrir le recrutement inclusif et ses outils à travers un format participatif
- Échanger et partager avec les acteurs du sujet : associations expertes, entreprises intéressées ou engagées, professionnels réfugiés
- Repartir avec des ressources concrètes pour convaincre et mobiliser son service RH sur le recrutement inclusif... et passer à l'action !

Programme

1. Introduction et témoignages - 15'
2. Travail collaboratif : les étapes du recrutement inclusif - 45'
Réflexions communes et partages d'expérience
3. Nos recommandations - 10'
4. Échanges et nos prochains pas ensemble - 20'



Contexte

Migrant



Terme générique non défini dans le droit international.

Réfugié

En droit international, cela désigne toute personne qui :

- **se trouve hors de son pays d'origine,**
- **craint d'être persécutée** en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques,
- **ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays,**
- et qui **a besoin d'une protection internationale**

Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés : document de référence du droit international des réfugiés.

**+ de 350 000
personnes
réfugiées**

54 000
en 2021

100 000
déplacés
Ukrainiens



**WORK WITH
REFUGEES**

*Le **recrutement inclusif** est celui qui assure une égalité de traitement et donne la même chance aux talents de tous horizons.*

Contexte

Comment recruter une personne bénéficiaire d'une protection internationale ?

Il n'y aucune démarche supplémentaire à effectuer pour l'employeur pour le recrutement d'une personne bénéficiaire de la protection internationale !

Les BPI ont accès au droit commun et peuvent travailler avec :

Récépissé

Titre de séjour

Contexte

Pourquoi parle-t-on de recrutement inclusif des personnes réfugiées?

Les personnes bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) sont porteuses de compétences et d'expériences professionnelles avant leur exil. En France, ils-elles rencontrent de nombreux freins pour accéder à l'emploi :

Français en cours d'apprentissage

Situation instable par rapport au logement

Acquisition des codes du marché de l'emploi

Difficultés dans l'accès aux droits

Manque de réseau

L'équivalence des diplômes

Fracture numérique

Permis de conduire

Hala Zaiter

*Son parcours et sa recherche
d'emploi en France*

Et vous ?

Le rôle des entreprises

- ★ **Comprendre les défis** d'accès à l'emploi des personnes réfugiées
- ★ Supprimer certaines barrières à l'emploi pour **favoriser l'égalité des chances**, l'inclusion et la diversité
- ★ **Accompagner et accueillir des profils différents** pour nourrir et enrichir son activité, favoriser les idées et l'innovation



Pétronille Ricard Groupe Etam

*Comment convaincre et
mobiliser son service RH sur
le recrutement inclusif ?*

L'objectif aujourd'hui

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

Rendez-vous sur klaxoon !

→ Un format participatif pour pratiquer des outils de recrutements inclusifs

Aller vers

app.klaxoon.com

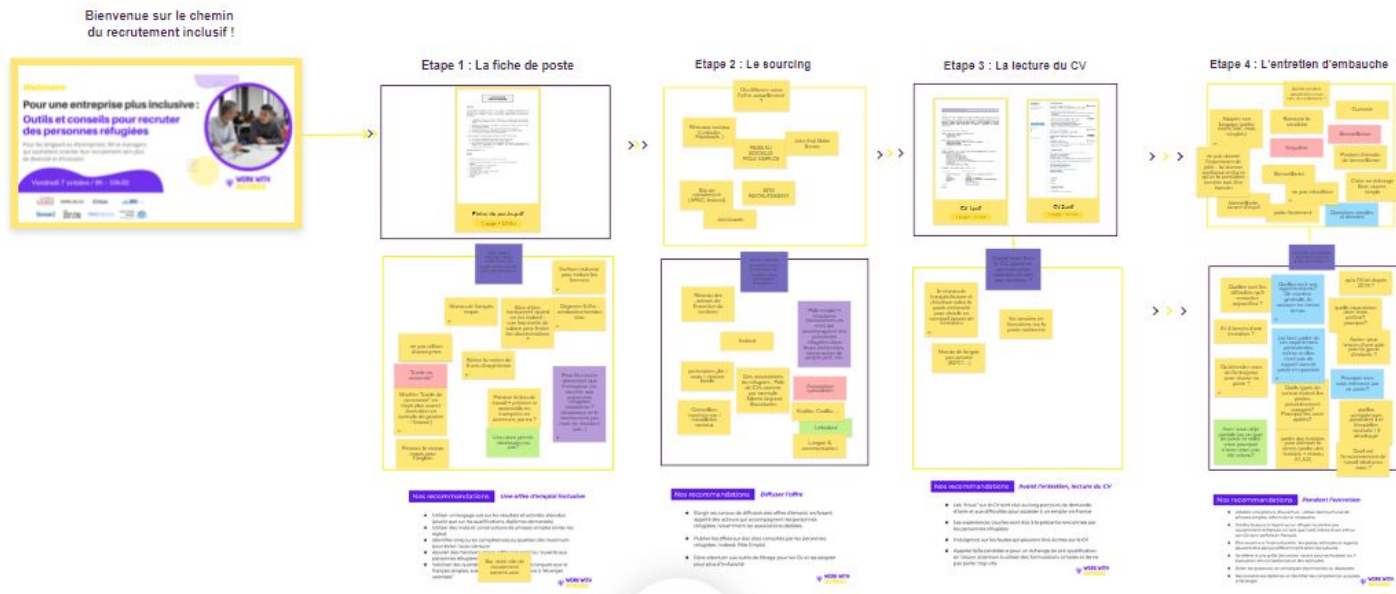
XGQUYAU

app.klaxoon.com/join/XGQUYAU



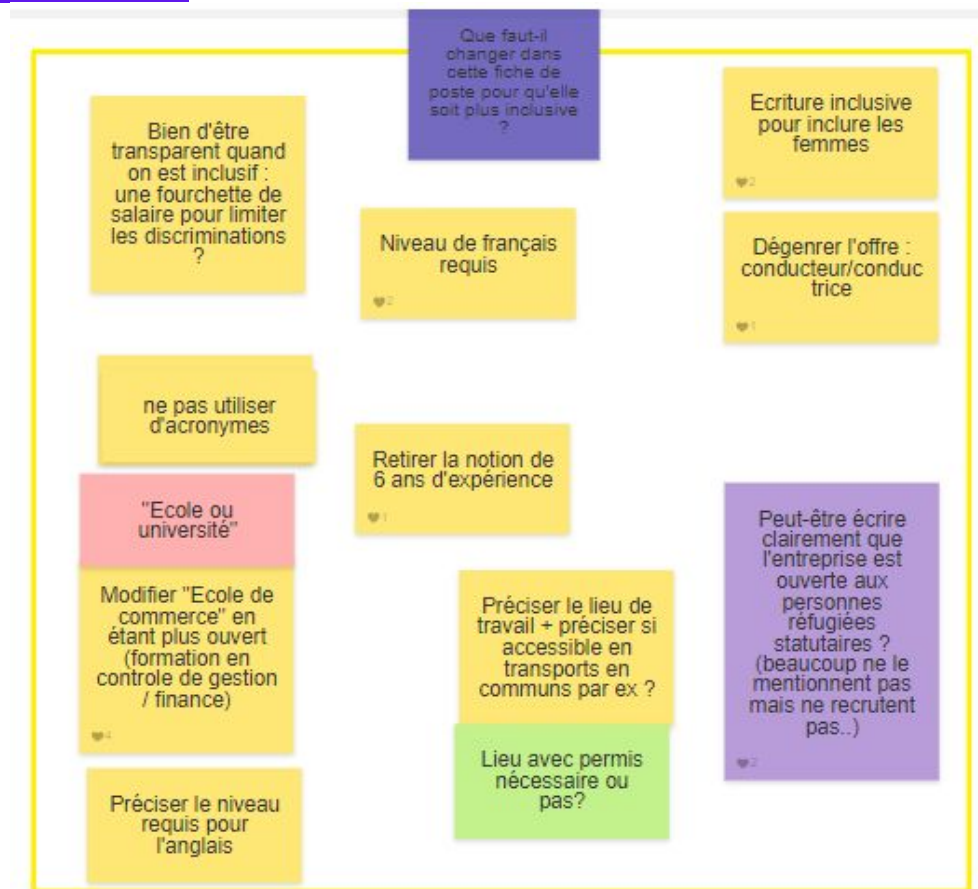
Rendez-vous sur klaxoon !

→ Un format participatif du chemin vers le recrutement inclusif :



Rendez-vous sur klaxoon !

Etape 1: Vos conseils sur la fiche de poste inclusive



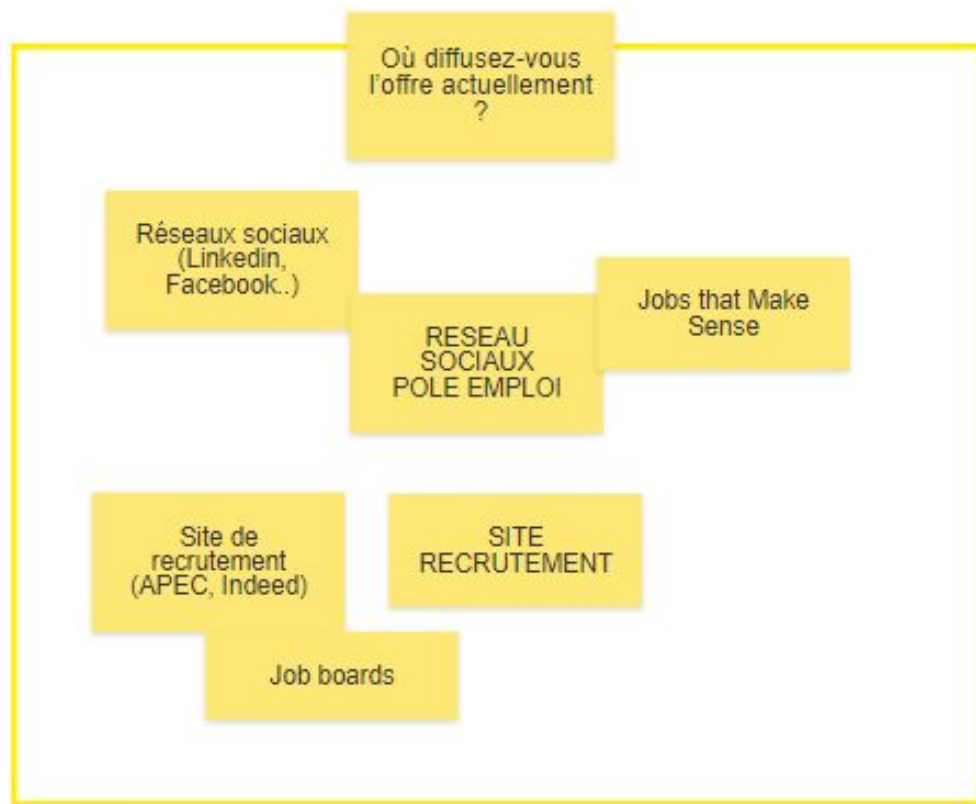
Nos recommandations

Une offre d'emploi inclusive

- ★ Utiliser un langage axé sur les résultats et activités attendus (plutôt que sur le parcours de formation, années d'expérience)
- ★ Utiliser des mots et constructions de phrases simples (éviter les sigles)
- ★ Identifier cinq ou six compétences ou qualités clés maximum pour éviter l'auto-censure
- ★ Ajouter des mentions claires “offre inclusive” ou “ouverte aux personnes réfugiées”
- ★ Valoriser des qualités comme : “parle d'autres langues que le français (anglais, arabe, espagnol)”, “expérience à l'étranger valorisée”

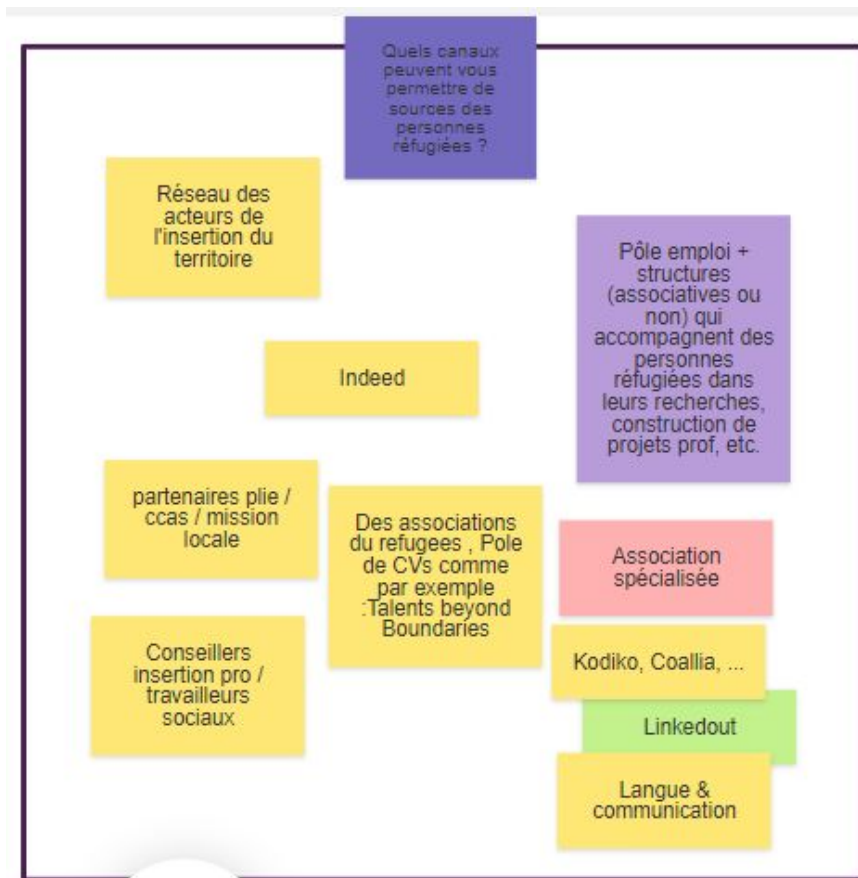
Rendez-vous sur klaxoon !

Etape 2: Vos canaux de diffusion actuels



Rendez-vous sur klaxoon !

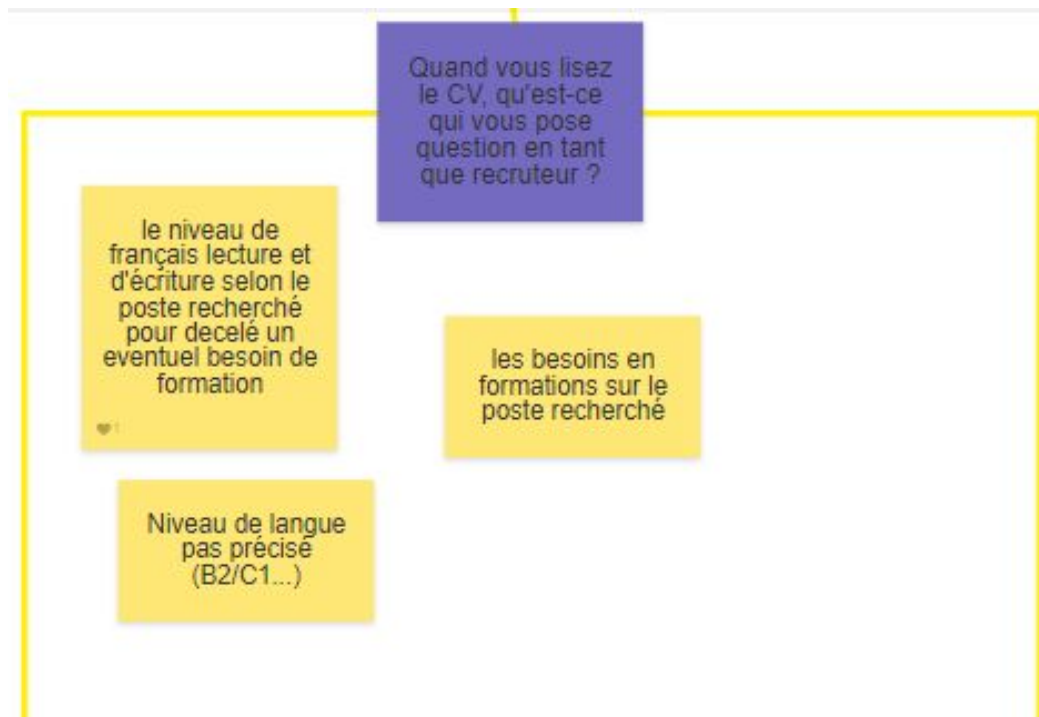
Etape 2: Vos idées pour sourcer des personnes réfugiées



- ★ Élargir les canaux de diffusion des offres d'emploi, en faisant appel à des acteurs qui accompagnent les personnes réfugiées, notamment les associations dédiées
- ★ Publier les offres sur des sites consultés par les personnes réfugiées : Indeed, Pôle Emploi
- ★ Faire attention aux outils de filtrage pour les CV et les adapter pour plus d'inclusivité

Rendez-vous sur klaxoon !

Etape 3 : La lecture du CV et la sélection des profils à recevoir en entretien



Rendez-vous sur klaxoon !

Etape 3 : La lecture du CV

[Lien vers le CV](#)

Nos recommandations

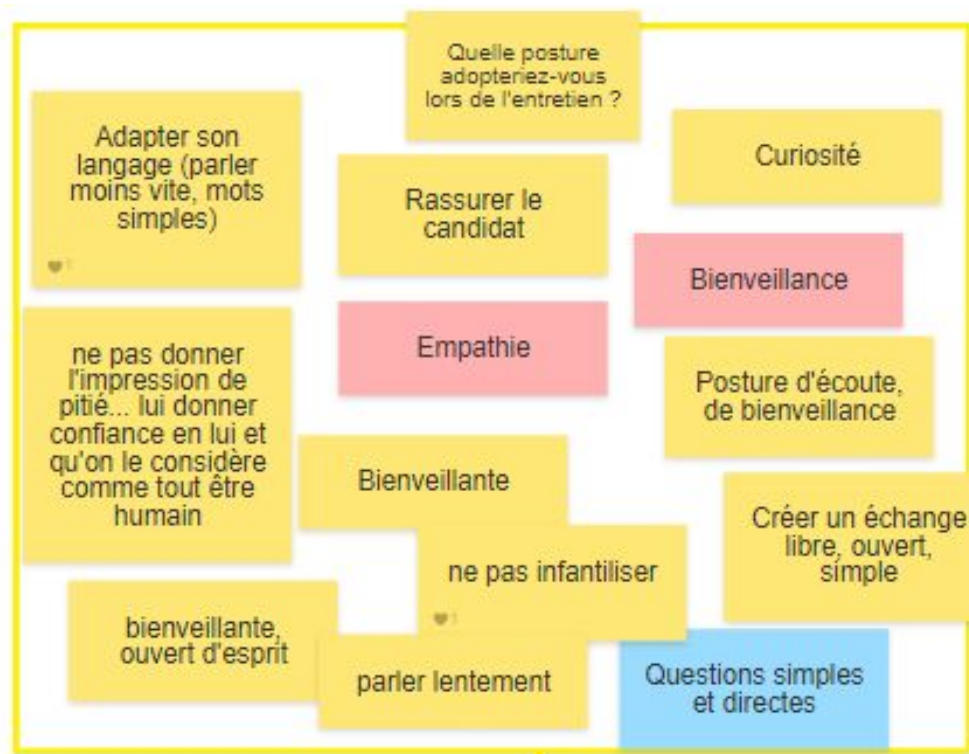
Avant l'entretien, lecture du CV

- ★ Les “trous” sur le CV sont dûs au long parcours de demande d’asile et aux difficultés pour accéder à un emploi en France
- ★ Les expériences courtes sont dûs à la précarité rencontrée par les personnes réfugiées
- ★ Indulgence sur les fautes qui peuvent être écrites sur le CV
- ★ Appeler le/la candidat-e pour un échange de pré-qualification en faisant attention à utiliser des formulations simples et de ne pas parler trop vite

Rendez-vous sur klaxoon !

Etape 4 : L'entretien d'embauche

La posture à adopter



Rendez-vous sur klaxoon !

Etape 4 : L'entretien d'embauche

Les questions à privilégier



Nos recommandations

Pendant l'entretien

- ★ Adopter une posture d'ouverture : utiliser des tournures de phrases simples, reformuler si nécessaire.
- ★ Gardez toujours à l'esprit qu'un réfugié ne parlera pas couramment le français en tant que natif, même si son LM ou son CV sont parfaits en français.
- ★ Être ouvert-e à l'interculturalité : les gestes, attitudes et regards peuvent être perçus différemment selon les cultures.
- ★ Se référer à une grille d'entretien neutre pour se focaliser sur l'évaluation des compétences et des aptitudes
- ★ Éviter les questions ou remarques discriminantes ou déplacées
- ★ Reconnaître les diplômes et identifier les compétences acquises à l'étranger

Temps de conclusion

*La parole à **Pétronille** et à **Hala***

Avant de partir

*Si vous devez mettre en place
une action demain laquelle
choisiriez-vous ?*

Contexte

Les bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) : les différents statuts

**Statut de
réfugié**

**Protection
subsidaire**

**Statut
d'apatride**

**Protection
temporaire
(mars
2022-mars
2023)**

**Carte de
résident
de 10 ans**

**Carte de
séjour
pluriannuelle
de 4 ans**

**Carte de
séjour
pluriannuelle
de 4 ans**

**Autorisation
provisoire de
séjour (APS)
de 6 mois**