

AUTODIAGNOSTIC PROFESSIONNEL DE NOTRE ENGAGEMENT POUR LE PERSONNEL AYANT LE STATUT DE « RÉFUGIÉ »

Nom de l'entreprise : Nouvelles Perspectives Emploi

Secteur d'activité : Autres

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

[Par extension et souci de simplification, « Réfugié » = ensemble des BPI (Bénéficiaire de la Protection Internationale)].

Tout en gardant notre engagement en matière de recrutement-accueil-intégration, l'enjeu est d'obtenir un diagnostic de notre action envers le personnel ayant le statut de « Réfugié » pendant leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Contexte

Indépendamment du contexte international actuel, nous avons constaté, depuis quelques mois, l'augmentation de nombre de salariées à l'entrée en insertion qui ont le statut de « réfugié ».

Parfois, notre entreprise d'insertion est leur 1er contact avec l'environnement réel du travail dans un pays de l'UE. Ainsi, nous avons constaté l'utilité d'une évaluation de nos pratiques liées à l'exclusivité des personnes bénéficiaires du présent statut.

Objectifs

La présente démarche vise à consolider notre politique de diversité en particulier le recrutement-accueil-intégration des personnes en situation de « réfugié » :

- Evaluer l'état des lieux de notre niveau d'engagement pour la « Non-discrimination et statut de réfugié » ;
- Relever les thématiques qui serviront de leviers nécessaires à la dynamique d'amélioration continue.

Approche

-Par la « fiche d'autodiagnostic » : mise en évidence du niveau de maturité de notre engagement en matière d'accompagnement vers l'employabilité du personnel ayant le statut de « Réfugié ».

-Par la « fiche de situation » - aide à explorer : (i) les besoins, attentes, craintes, doutes ainsi que la situation de la personne concernée dans son nouvel environnement ; (ii) ce qui pourrait être amélioré afin d'accroître la participation à la société d'accueil ainsi que la détermination des actions à mettre en œuvre avec l'objectif d'obtenir un premier emploi.

Impact

Pour le personnel ayant le statut de « Réfugié » :

-Notre engagement dans la « non-discrimination » et « égalité à l'accès aux ressources d'informations » ainsi que le contact interpersonnel pendant le parcours d'insertion socioprofessionnelle ont permis de renforcer les compétences linguistiques, donner les clés pour faciliter l'inclusion sociale et l'insertion professionnelle ;

-Nous accompagnons l'Administration publique (ex : ADEM) dans sa politique/démarche : privilégier une approche « work first », c'est à dire la mise en contact précoce avec l'environnement de travail pour une intégration effective.

« A faire »

- (1) La demande d'interventions venant du personnel ayant le statut de « Réfugié » se concentre autour des termes : santé-droit-logement-formation-culture-emploi.
- (2) Deux leviers à ne pas perdre de vue :
 - La volonté et la motivation intrinsèque de la personne concernée ;
 - L'accompagnement et soutien appropriés.
- (3) Donner la parole et augmenter le sentiment d'auto-efficacité : impliquer, responsabiliser, motiver et renforcer l'autonomie pour éviter que la personne concernée transfère la responsabilité de son intégration sur la structure/fonctionnement de la société d'accueil.
- (4) Mobiliser l'accès équitable aux ressources d'informations en matière de recherche d'emploi (être attentif dès le départ au problème de compréhension dû à la barrière linguistique).

« Ne pas faire »

- Se contenter uniquement des interventions « pour » la personne
[Favoriser plutôt les interventions « par » et « avec » la personne ; cf. Conseils pratique A faire n° (3)].
- Généralisation, sans analyse préalable, d'une pratique qui a pu fonctionner dans une circonstance bien définie.
- Se focaliser uniquement sur l'intégration structurelle (ex : employabilité).
[il a y aussi l'intégration socioculturelle (ex : accompagnement pour que le personnel ayant le statut de « Réfugié » soit capable de jouer un rôle actif à la vie locale/sociale de la communauté d'accueil)]