

## Analyse préalable à l'emploi d'un réfugié

Bien connaître ses besoins est la première étape pour définir des objectifs en accord avec la stratégie de l'entreprise. La série de questions proposées, non exhaustive mais indicative permet de réfléchir aux conséquences de l'emploi d'un réfugié en fonction de la situation actuelle.

<p style="text-align: center;"><b>Opportunités</b></p> <p style="text-align: center;">Quels besoins peuvent être transformés en opportunités ?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Risques</b></p> <p style="text-align: center;">Quels sont les principaux obstacles ?</p>
<p>Est-ce que mon entreprise...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a des clients ou fournisseurs parlant des langues différentes ?</li> <li>• a des clients de différentes origines ?</li> <li>• cherche à pénétrer de nouveaux marchés en France ou à l'étranger ?</li> <li>• cherche à pénétrer des marchés de niche qui exigent des connaissances linguistiques ou culturelles particulières ?</li> <li>• a observé une valeur ajoutée apportée par des personnels de cultures différentes ?</li> <li>• a une forte activité de R&amp;D ? investit dans l'innovation et a besoin d'équipes diversifiées pour améliorer l'échange d'idées ?</li> <li>• a besoin de profils difficiles à trouver parmi les autochtones ?</li> <li>• a besoin de valoriser un artisanat traditionnel en voie de disparition ?</li> <li>• a besoin de fidéliser son personnel (en raison d'un taux de rotation trop élevé) ?</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La possibilité de diversifier les origines du personnel est-elle compatible avec la mission de l'entreprise, avec les produits ou les services ?</li> <li>• Y a-t-il des tâches qui ne conviendraient pas ? Pour quelles raisons ?</li> <li>• Comment les clients ou fournisseurs peuvent-ils réagir face à de employés d'origine étrangère ?</li> <li>• Quel est l'impact de la législation des permis de séjour et de travail sur l'emploi d'étrangers hors-UE dans l'entreprise ?</li> <li>• L'entreprise est-elle culturellement prête pour l'intégration de salariés ayant des traditions culturelles différentes ? Quels sont les problèmes envisageables ?</li> <li>• ...</li> </ul>

Suite à cette première analyse, une évaluation plus détaillée peut être effectuée à l'aide des questions suivantes, se concentrant sur les forces et les faiblesses de l'organisation en ce qui concerne l'intégration potentielle de réfugiés. Les réponses négatives indiquent les domaines qui nécessitent une analyse plus approfondie afin de définir toute mesure corrective ou d'atténuation, pour prévenir et gérer les risques de la meilleure façon possible.

### Liste de contrôle des points forts de l'entreprise et des domaines à améliorer

<b>Parties prenantes externes</b>	
L'entreprise a-t-elle des contacts avec des organismes locaux qui peuvent l'aider à fournir des informations, à effectuer des procédures administratives, à trouver un médiateur, à organiser des cours de langue... ?	O/N
<b>Candidatures et sélection</b>	
L'entreprise a-t-elle recours à des organismes externes pour la recherche de candidats étrangers ? Utilise-t-elle les candidatures spontanées ?	O/N
L'entreprise peut-elle gérer de manière autonome les aspects linguistiques et culturels pendant la phase de sélection ?	O/N
L'entreprise peut-elle évaluer les besoins et les compétences des candidats lors de la sélection et de l'embauche ?	O/N
<b>Les employés</b>	
L'entreprise dispose-t-elle déjà d'un personnel diversifié en fonction de différents critères : âge, sexe, compétences... ?	O/N
Les langues étrangères (anglais, espagnol...) sont-elles répandues au sein de l'entreprise, et donc utilisables comme langues véhiculaires avec les nouveaux arrivants ?	O/N
Y a-t-il des employés d'origine étrangère ou avec des cultures différentes qui pourraient faire office de mentor ou de médiateur, voire d'interprète avec les nouveaux arrivants ?	O/N
Compte tenu de la culture de l'entreprise, le personnel et l'encadrement sont-ils prêts à accueillir de « nouveaux immigrants » ? Y a-t-il des obstacles (par exemple, des personnes en CDD ou en situation précaire, des travailleurs issus de l'immigration qui pourraient entrer en conflit avec de nouvelles minorités, l'existence de préjugés au sein du personnel...) ?	O/N
<b>Intégration</b>	
La maîtrise du français (parlé, écrit, lu) par le candidat est-elle suffisante pour les tâches qu'il est censé réaliser ?	O/N
L'entreprise dispose-t-elle déjà de ressources pour aider les employés étrangers nouvellement recrutés (kit de bienvenue, code de l'entreprise, manuel de sécurité, etc.) ?	O/N
L'entreprise a-t-elle besoin d'outils spécifiques pour des étrangers qui maîtrisent mal le français ou qui auront du mal à accéder à certaines informations ?	O/N
L'entreprise est-elle facilement accessible aux personnes qui n'ont pas de permis de conduire ou de voiture ?	O/N
<b>Organisation du travail</b>	
L'entreprise dispose-t-elle d'une organisation du travail flexible permettant de pallier les difficultés d'intégration initiales (stabilisation et sécurisation de la situation administrative et sociale) ?	O/N
Comment l'entreprise prévoit-elle de gérer d'éventuelles demandes de prière pendant les	O/N

temps de pause ?	
Est-il facile de trouver des personnes ayant la motivation et les compétences relationnelles nécessaires pour jouer le rôle de mentor ?	O/N
<b>Formation et développement des compétences</b>	
Les responsables des ressources humaines et les autres sont-ils préparés à la gestion des différences et à la communication avec des salariés ayant des repères culturels différents et parfois une faible maîtrise du français ?	O/N
Au delà des domaines techniques et professionnels, l'entreprise forme-t-elle également ses employés aux compétences non techniques, par exemple pour la communication ?	O/N
L'entreprise prépare-t-elle ses cadres à la gestion et à la valorisation de la diversité ?	O/N
Des parcours de développement professionnel pour les travailleurs étrangers, même avec un faible niveau scolaire, sont-ils possibles ?	O/N
...	O/N
...	O/N
...	O/N



<http://www.centroestero.org>