

Mesurer l'impact des réfugiés dans une entreprise

Il est possible pour une entreprise de mesurer l'impact d'un nouveau venu en utilisant différents outils tels que des questionnaires, des entretiens, des évaluations et différentes mesures.

Des **questionnaires** peuvent être utilisés pour recueillir régulièrement les réactions du personnel. Ils peuvent être nominatifs ou anonymes pour que les réponses soient plus libres. Leur présentation et leur collecte peut se faire de manière formelle par la direction auprès de l'ensemble du personnel ou uniquement de l'équipe du nouvel arrivant. Il est aussi possible de les recueillir dans une boîte dédiée mise à disposition. Les questions doivent être choisies en fonction des objectifs. Les enquêtes peuvent recueillir des données sur les attentes et le vécu de la phase d'intégration, sur le climat de travail, ainsi que sur la maîtrise des processus et des outils. Elles doivent également permettre de recueillir des idées d'amélioration.

Des **évaluations** peuvent être conduites avec les nouveaux arrivants pour estimer leurs performances, leur motivation et les progrès qu'ils réalisent. Elles sont axées sur les connaissances et les compétences et permettent de suivre le processus d'apprentissage pour mieux orienter le plan de développement du travailleur. Les entretiens avec le tuteur sont également une occasion d'évaluation (une grille d'analyse peut servir de support).

Dans les grandes entreprises, des **données quantitatives** peuvent être recueillies pour mesurer l'impact de l'embauche d'un réfugié ou d'un primo-arrivant :

- Absentéisme
- Participation aux programmes et activités de l'entreprise
- Participation aux activités de formation
- Nombre d'incidents
- Taux de rétention
- Taux de promotion
- Progrès dans la maîtrise du français
- Performances au travail

La plupart des données ci-dessus permettent de comparer la population de réfugiés avec les autres employés. Ainsi, il a été constaté dans certaines entreprises que le taux d'absentéisme inférieur des réfugiés a permis d'influencer positivement le comportement global à l'échelle de l'entreprise.