Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Se préparer à l'entretien de recrutement

Les nouveaux arrivants constituent un groupe hétérogène par leur situation administrative (migrants, demandeurs d'asile, réfugiés…), leur niveau de compétences, leur temps de séjour dans le pays d'accueil, etc. Ils doivent également faire face à de nombreuses difficultés face à l'emploi : stéréotypes et préjugés, discrimination, accès limité aux réseaux et manque de relations, exclusion sociale, etc. La prise en compte de leur parcours lors du recrutement contribuera à minimiser ces obstacles et à faciliter une intégration réussie dans l'entreprise, ce qui aura un impact positif à la fois sur l'entreprise et sur la personne. Voici quelques pistes.

— Soyez prêt à être surpris lors de vos interactions avec des personnes étrangères. Évitez de porter un jugement négatif avant d'avoir recueilli plus d'informations.

> Exemple : Une attitude nonchalante ne veut pas dire que la personne n'est pas dynamique ou qu'elle se fiche de l'emploi, c'est une façon de se protéger dans un environnement qu'elle ne maîtrise pas.

— Une personne qui maîtrise suffisamment le français pour agir correctement au travail, peut donner une impression négative lors de l'entretien, uniquement parce qu'elle est timide ou parce qu'elle n'ose pas parler de peur de faire des fautes.

— Préparez ou formez les personnes participant au processus de sélection afin qu'elles sachent comment identifier et prendre en compte les comportements déterminés par la culture et susceptibles d'entraîner le rejet de candidats.

> Exemple : Proposer à des employeurs qui n'arrivent pas à recruter d'effectuer un *job dating* permettant de repérer les candidats en levant les *a priori*.

— Essayez de vous concentrer sur les compétences et en particulier celles qui sont transférables. Des candidats peuvent avoir travaillé dans des secteurs qui exigent les mêmes compétences techniques que celles que vous recherchez.

> Exemple : Travail sans CV ou avec un Mini CV.

— Essayez de détecter le potentiel des candidats, au-delà de leurs difficultés à s'exprimer ou de leur méconnaissance des codes culturels. Ceux-ci peuvent s'acquérir par un accompagnement adapté et les compétences en langues se développent au travail ou grâce à une formation complémentaire.

> Exemple : Mise en place d'un imagier afin de faire évoluer les compétences et la connaissance du vocabulaire technique d'un métier.

— Préparez des supports visuels, images ou vidéos, qui pourront vous aider lors de l'entretien, par exemple pour présenter les activités attendues, les productions, des matériaux, des machines, des outils, ou des moments clés du processus de fabrication.

> Exemple : Création d'un petit clip sur l'entreprise expliquant les différentes missions du salarié.

— Dans la mesure du possible, évitez d'utiliser des procédures de recrutement formelles classiques avec CV et lettre de motivation. Prenez le temps de rencontrer la personne pour qu'elle découvre l'entreprise et pour la tester en situation de travail.

— Créez des tests pour évaluer les candidats dans des situations réelles ou simulées.

Fiche proposée par SSF, adaptée par le Greta du Velay et l'équipe de la plateforme d'intermédiation Pietra