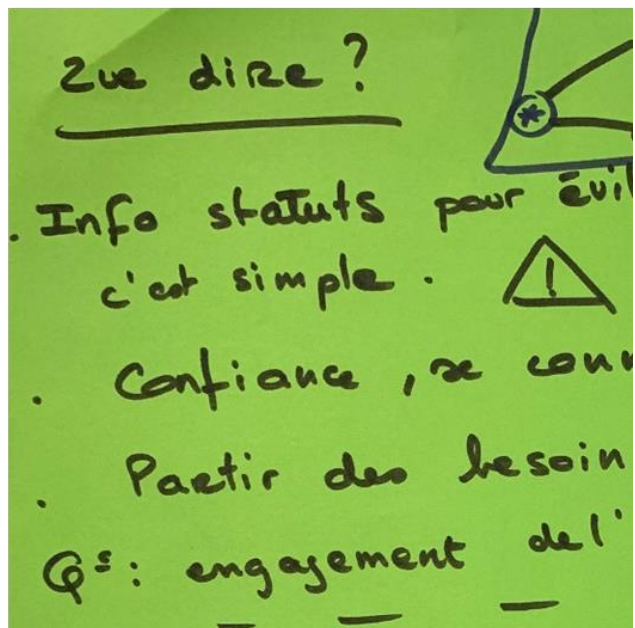
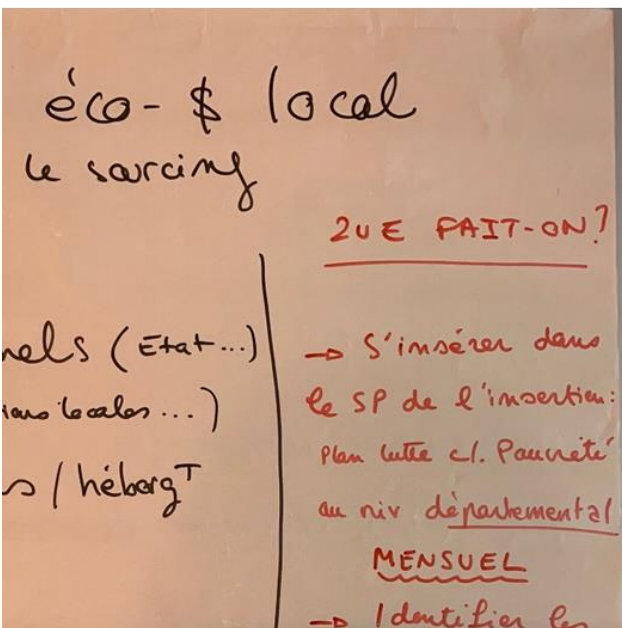


Le 23 septembre 2019

La neuvième Fabrique du Lab'r, consacrée au thème de la mobilisation des entreprises, s'est tenue le **23 septembre 2019** à la maison du Crowdfunding de Kiss Kiss Bank Bank. Elle était organisée en partenariat avec le MEDEF.

Etaient présents une vingtaine de participants d'associations, d'université, d'entreprises, des indépendants, des administrations, des fédérations.



# Atelier n°1 Comment communiquer efficacement auprès des entreprises afin de clarifier les questions juridiques ?

## La méthode

Dans cet atelier, les participants – répartis en trois groupes – ont listé :

- Que dire ?
- Quel canal de communication ?
- A qui le dire ?

Ensuite, les participants réunis ont assisté à la restitution de chacun des groupes.

## Synthèse

Les trois groupes se sont rejoints sur de nombreux points. Voici les résultats après suppression des doublons :

QUE DIRE ?	QUEL CANAL ?	A QUI LE DIRE ?
Parler des compétences	Presse locale	OPCO
Parler du savoir être	Plateforme numérique	Organisations professionnelles
Informations simples sur le statut avec un point d'attention sur le récépissé	Livret papier	Services RH, achats et comptabilité
Englober la question des migrants et construire un discours commun	Rencontres et partages d'expériences	Décideurs et chefs d'entreprises
Parler de la carte de résident et de la reconnaissance des documents administratifs	Témoignages dans les clubs d'entreprises	Institutionnels
Etapas de recrutement	Centres de formation	Managers intermédiaires, chefs d'équipe
Soutiens possibles aux entreprises (administrations, associations, etc.)	Evènements informels comme des afterworks	Clubs d'entreprises
Message sociétal		Groupements d'employeurs
Informations sur la validation des diplômes		Réseau local d'acteurs
Informations sur la mobilité et les cours de français		

Un point important soulevé par un des groupes est la nécessité de bien différencier l'information par rapport aux entreprises cibles. La qualité du réseau local est un élément déterminant. Le besoin doit être celui des entreprises afin d'être opérationnel et concret.

# Atelier n°2 Quelle implication/formation des salariés pour accompagner les personnes réfugiées dans et en dehors de l'entreprise ?

## La méthode

Pour cet atelier, les participants ont été scindés dans les mêmes trois groupes. Il a été proposé de traiter deux questions principales :

- Comment recruter des salariés volontaires pour un programme de parrainage ?
- Quel format d'accompagnement ?

## Synthèse

L'ensemble des trois groupes ont dessiné les contours d'un programme de parrainage.

- **Sourcing des tuteurs.** Il s'agit de renforcer un accompagnement en « intra ». C'est évidemment du volontariat et ce n'est pas forcément le supérieur hiérarchique (favoriser les échanges inter services). Les groupements d'entreprises sont des ressources précieuses.
- **Formation.** Il faut préparer le tuteur à son rôle de parrain. La formation doit s'attacher à faire tomber les préjugés et à rassurer les équipes. La formation doit être taillée sur mesure afin de prendre en compte les spécificités de l'entreprise. Un focus doit être mis sur la bonne distance à adopter. Une session spécifique doit aborder l'approche interculturelle. Prévoir un soutien psychologique.
- **Contenu du parrainage.** Le parrain a un rôle de facilitateur (culture, intégration à l'entreprise, savoir-être, savoir-faire, etc.) et participe à la cohésion. C'est aussi l'occasion pour l'entreprise de fournir un livret d'accueil (pour tous les nouveaux arrivants). Attention à ne pas stigmatiser les réfugiés. Ce parrainage peut faire l'objet d'un contrat moral. Des temps informels doivent être trouvés pour réunir parrain et parrainé (afterworks par exemple).
- **Durée de suivi.** Elle doit être évaluée et revue au cas par cas. Le parrain doit sentir lorsque l'accompagnement n'est plus nécessaire. Tout au long du suivi, des débriefs collectifs doivent être mis en place afin de faire un état des lieux de l'accompagnement. Il faut aussi penser la valorisation des parrains.

# Atelier n°3 Comment mettre en relation le besoin des entreprises et les compétences des personnes réfugiées ?

## La méthode

Pour cet atelier, les participants ont réagi en plénière. D'abord, il a été demandé de lister les potentiels participants puis se questionner sur la forme d'une telle réunion.

## Synthèse

Les participants ont listé :

- Institutionnels
- Service public de l'emploi
- Associations
- OFII
- Organisations professionnelles
- Collectivités territoriales
- OPCO
- CFA
- Pôle Emploi
- Réfugiés
- Syndicats
- SIAE
- Clubs d'entreprises
- Associations d'accompagnement vers l'emploi
- Groupements employeurs

Sur le format, il est rappelé que le niveau départemental voire infra départemental est à privilégier. C'est le bassin d'emploi qui doit primer. De plus, il est possible de s'insérer dans des évènements déjà existants comme le plan de lutte contre la pauvreté. Il est important de partir des besoins des entreprises pour construire l'ordre du jour de telles réunions. Un équilibre est à trouver entre un comité de pilotage très opérationnel (solutions individuelles) et une réflexion à plus long terme (structuration de l'écosystème).

## **La suite**

Au terme des échanges nourris et constructifs de cette neuvième Fabrique, la DIAIR propose de :

### **S'appuyer sur des instances de dialogue de l'emploi pour les réfugiés avec des territoires partenaires en :**

- ① associant des institutions émanant des entreprises et des partenaires de l'emploi
- ② diffusant des bonnes pratiques issues des projets financés dans le cadre du PIC
- ③ mettant en évidence les besoins des entreprises.

### **Approfondir les parrainages d'entreprise**

### **Penser et mettre en œuvre une communication simple sur l'employabilité des personnes réfugiées, en étroite collaboration avec les organismes représentatifs des entreprises. En particulier, aborder :**

- ① la sécurité juridique des employeurs
- ② l'implication du management, notamment intermédiaire.