

4 BONNES PRATIQUES POUR RECRUTER ET INTÉGRER DES PERSONNES ÉTRANGÈRES

Dans le cadre de la semaine de l'intégration des primo-arrivants, le Cariforef des Pays de la Loire a organisé un atelier à destination des professionnels de l'emploi qui accompagnent ces publics. L'objectif : leur fournir des outils et bonnes pratiques pour faciliter le recrutement et l'intégration des personnes étrangères.

Commençons par un constat. Avec un marché du travail très dynamique en Pays de la Loire, les entreprises de la région peinent à trouver de la main-d'œuvre. Face à elles, les personnes étrangères expriment un besoin fort d'accéder à l'emploi. *"C'est un public extrêmement motivé, qui cherche des solutions d'urgence pour ne pas rester dans la précarité"*, explique Clément Guérin, fondateur du cabinet de recrutement Dimbali (<https://www.dimbalsolutions.fr/>).

Comment connecter les entreprises et ces publics ? Comment lever les difficultés ? Plusieurs pistes, exemples à l'appui, ont été présentées lors de l'atelier proposé par le Cariforef, en partenariat avec PARL'On Solidarité Estuaire, Dimbali et Job4mi.

DÉPASSER LA BARRIÈRE DU CV

"Le CV reste un obstacle", indique Clément Guérin. *"Il faut essayer de faire évoluer cette pratique et expliquer aux entreprises que ce n'est pas une obligation. La capacité d'adaptation n'apparaît pas sur un CV. C'est pourtant le point fort de ces publics"*.

*"De nombreuses entreprises n'ont pas l'habitude de recruter des étrangers. Très souvent, ces publics n'ont pas de diplôme, même s'ils ont acquis des compétences dans leur métier d'origine. Or, il est **tout à fait possible de recruter sans diplôme** et de former en interne, en passant par l'apprentissage par exemple"*, explique Amandine Dampierre-Pecnik, chargée de mission chez Job4Mi Ouest.

ANTICIPER LE PROCESSUS D'INTÉGRATION

*"Pour que cela fonctionne, il est nécessaire d'anticiper le processus d'intégration. Cela passe notamment par la **désignation d'un tuteur** au sein de l'entreprise et la **préparation du candidat**"*, poursuit Amandine Dampierre-Pecnik.

Préparer à l'emploi est fondamental. Clément Guérin l'a montré par un exemple concret : celui d'une personne arrivant de Gambie, parlant très peu français, qui avait un garage automobile dans son pays. *"J'ai trouvé une opportunité chez un carrossier poids lourd. Lors de l'entretien, ils ont pris le temps d'expliquer les procédures et ils ont tout de suite montré l'atelier. Ça a permis au candidat de se projeter plus facilement."*

MÉLANGER LES ÉQUIPES

"Éviter l'entre-soi et mélanger les équipes françaises et étrangères dans l'entreprise est un puissant vecteur d'intégration", déclare Vincent Charrade, président de Jobsaround (<https://www.jobsaround.fr/>). *"D'autant que cela incite à pratiquer la langue"*.

"En effet, il peut être compliqué de mettre en place des cours de français et ce n'est pas forcément concret pour l'entreprise. Le plus efficace, c'est de créer un binôme français/étranger. Les personnes vont apprendre beaucoup plus vite", confirme Mélanie Gâchelin, directrice de l'association Solidarités et Créations (<https://iae-bassin-nazairien.webnode.fr/les-membres-du-collectifs/asc/>).

UTILISER LE FALC ET LES PICTOGRAMMES

Si l'apprentissage de la langue suppose un temps plus long, l'utilisation de la méthode Facile à lire et à comprendre (FALC), qui consiste à traduire le langage classique en langage simplifié, peut être un moyen de compréhension pour les personnes qui maîtrisent mal le français. Et quand ce n'est pas suffisant pour expliquer le travail, **le recours aux pictogrammes permet la compréhension immédiate** dès l'arrivée dans l'entreprise. Ils peuvent être utilisés partout. La société Tipiak, par exemple, a utilisé des pictogrammes dans son processus de formation.

LES OUTILS PRÉSENTÉS

- Le guide des bonnes pratiques sur le recrutement et l'intégration (https://www.solidarite-estuaire.fr/page_publications/nos-outils/) des personnes étrangères réalisé par la plateforme PARL'On.
- Le site internet de Job4mi (<https://job4miouest.fr/>) avec des ressources juridiques et un mode d'emploi à destination des employeurs pour embaucher des personnes étrangères (<https://job4miouest.fr/index.php/droit-emploi/>).
- Le site internet de Dimbali (<https://www.dimbalsolutions.fr/>) qui propose de télécharger le livre blanc "9 solutions pour attirer de nouveaux talents".
- Le portail de Jobsaround (<https://www.jobsaround.fr/>) pour ukrainiens et russophones permettant de formaliser un profil et un CV sans avoir la barrière de la langue.

- La cartographie nationale de l'offre linguistique du Réseau des Cariforef (<https://www.intercariforef.org/formations/recherche-formations-dian.html>) recensant l'offre linguistique à destination des primo-arrivants des organismes de formation (OEPRE, OFII etc.).

Pour en savoir plus

- Consultez notre dossier dédié à l'accompagnement des primo-arrivants (<https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/Blocs/Accompagnement-des-primo-arrivants-et-des-refugies2/onglet/Mission-du-Reseau-des-Cariforef-RCO>)
- S'abonner au flux de veille sur l'insertion des réfugiés et des immigrés (<mailto:doc@cariforef-pdl.org?Subject=abonnement%20veille%20insertion%20des%20r%C3%A9fugi%C3%A9s>)

Cariforef des Pays de la Loire, novembre 2023