



Hej!

Votre entreprise souhaite elle aussi **guider les réfugiés** **vers le marché du travail ?**

Dans le présent guide, IKEA Belgique
se fait un plaisir de partager ses
expériences et conseils.



**Comment IKEA
Belgique aide les
réfugiés à
trouver leur
place sur le
marché du travail**

« **Travailler et Grandir Ensemble** » est le nom d'un **programme de formation mis au point par IKEA Belgique spécifiquement pour les réfugiés**. L'objectif : faciliter l'accès des réfugiés **au marché du travail**. IKEA et ses collaborateurs réalisent ainsi également leur mission de diversité et d'inclusion pour ce groupe cible spécifique, tout en incitant les clients et la société à participer à cette démarche d'inclusion.



« Travailler et Grandir Ensemble » en bref

L'ambition de IKEA Belgique est de préparer au moins 80 réfugiés en trois ans au marché du travail belge au travers d'un programme de formation/stage de 4 mois au sein de l'entreprise.

L'initiative s'inscrit dans le cadre des **valeurs de IKEA** : avoir une influence positive sur les gens et la planète.

Ce programme fait partie d'une **initiative mondiale** de IKEA, dans le cadre de laquelle plus de 2 500 réfugiés pourront acquérir une première expérience professionnelle dans plus de 300 magasins.

IKEA Belgique collabore avec des **partenaires spécialisés** afin d'entrer en contact avec les bons candidats. L'aspect local de l'action constitue une condition essentielle de son succès.

Un projet pilote a débuté en janvier 2021 avec 5 réfugiés dans les magasins IKEA de Gand et Mons. Moins d'un an plus tard, 27 réfugiés avaient déjà suivi avec succès le programme de formation chez IKEA Belgique. **50% d'entre eux ont ensuite pu commencer à travailler chez IKEA.** Récemment, 45 autres réfugiés ont commencé et de nouvelles sessions sont déjà prévues pour les mois à venir.

EXPÉRIENCES ET CONSEILS DE IKEA

Il est inutile que votre entreprise réinvente la roue au moment de mettre en place un parcours de formation pour les réfugiés.

Nous sommes heureux de partager avec vous les expériences vécues par IKEA Belgique dans le cadre de son programme « Travailler et Grandir Ensemble ».

Elles augmenteront certainement les chances de réussite de cette initiative au sein de votre entreprise et pour toutes les personnes concernées.



1 Un stage, pas un emploi

2 Bonne communication avant le projet

3 Faites appel à des partenaires externes pour trouver les bons candidats

4 Concernant le recrutement de stagiaires : vous définissez les critères.

5 Tout le monde profite d'un bon accompagnement

6 Vous déterminez ce qui doit être adapté ou non

7 Commencez petit

8 L'union fait la force



1 Un stage, pas un emploi

Le programme de formation pour réfugiés « Travailler et Grandir Ensemble » est un stage. Il ne s'agit donc aucunement d'un emploi. Pour être engagés, les participants au programme « Travailler et Grandir Ensemble » devront poser leur candidature après leur stage et mener à bien la procédure de sélection, comme tout autre candidat. Il est vrai que, tout comme nous le faisons pour d'autres groupes cibles spécifiques – IKEA a également des programmes de stages pour les autistes, étudiants en formation... – nous faisons un effort supplémentaire pour faciliter l'accès au marché du travail. En revanche, pour ce qui concerne l'obtention d'un emploi, tout le monde est sur un pied d'égalité. Un message important pour les autres candidats qui espèrent être recrutés par votre entreprise.

2 Bonne communication avant le projet

Si vous organisez un programme de formation pour réfugiés au sein de votre entreprise, votre personnel sera forcément impliqué, de près ou de loin. Dès lors, il est important que vous communiquiez avant le lancement du projet. Faites savoir à vos collaborateurs pourquoi vous souhaitez prendre cette initiative en tant qu'employeur et expliquez-leur les détails pratiques du projet.

Certaines personnes devront y coopérer de manière plus active que d'autres. Chez IKEA, par exemple, nous avons mis en place un système de « buddy » sur une base volontaire. Mais cela n'empêche pas que le personnel HR, les responsables de la formation, les managers de l'équipe où le stagiaire sera actif... seront eux aussi impliqués. Informez tout le monde, faites-le suffisamment à l'avance et adaptez votre communication en fonction de l'implication (plus une personne sera proche du réfugié (par exemple un « buddy »), plus l'information devra être pertinente/détaillée).



3 Faites appel à des partenaires externes pour trouver les bons candidats

Inutile de chercher des candidats par vous-même, d'apprendre les exigences légales à respecter pour que les réfugiés puissent travailler dans notre pays... Pour ce qui est des bons contacts et de l'aspect juridique des choses, il existe dans tout le pays des organisations locales qui possèdent les connaissances et l'expérience requises. Faites-en vos partenaires externes. Leur caractère local est très important : plus elles sont proches des réfugiés, mieux elles sont placées pour évaluer ce que ces derniers peuvent apporter à votre entreprise. Il faut donc s'investir pour entretenir un bon contact avec ces partenaires externes locaux, surtout au début. Cet investissement sera également rentable par la suite. Veillez donc à inviter ces partenaires locaux dans votre entreprise, assurez-vous qu'ils sachent bien où les réfugiés sont actifs, ce qui peut leur être proposé et ce que l'on attend d'eux. Le stage aura plus de chances d'être une réussite si votre partenaire externe est pleinement impliqué.

4 Concernant le recrutement des stagiaires : vous définissez les critères.

Comme pour tout autre stage, votre entreprise détermine les critères que le candidat doit satisfaire. Par exemple, IKEA impose qu'il possède une connaissance de base du français ou néerlandais par souci de garantir la sécurité de tous. Nos stagiaires doivent également pouvoir se rendre par leurs propres moyens sur le lieu du stage. Votre entreprise peut avoir d'autres priorités, mais soyez transparent et honnête concernant vos attentes. C'est en effet ainsi que les partenaires externes locaux pourront vous proposer des candidats adéquats. En fin de compte, la décision de recruter ou non tel ou tel candidat vous incombe. Il est possible que la procédure de sélection doive être un peu modifiée pour des raisons pratiques. Dans ce cas, votre personnel devra être accompagné – voir 5.

5 Tout le monde profite d'un bon accompagnement

Le fait que les réfugiés éprouvent des difficultés à trouver leur place sur le marché du travail s'explique de différentes façons. D'abord, il y a l'obstacle éventuel de la langue. On peut aussi avoir des incertitudes concernant leur formation ou expérience, sans oublier les préjugés, parfois mutuels, la peur de l'inconnu... La différence n'est pas uniquement liée au statut de réfugié. Il y a aussi les différences indissociables d'une société diverse : différences de culture ou de religion, dans la façon dont nous interagissons les uns avec les autres (langage corporel et contacts physiques), dans la façon dont nous donnons et recevons du feedback (directement ou moins directement)...

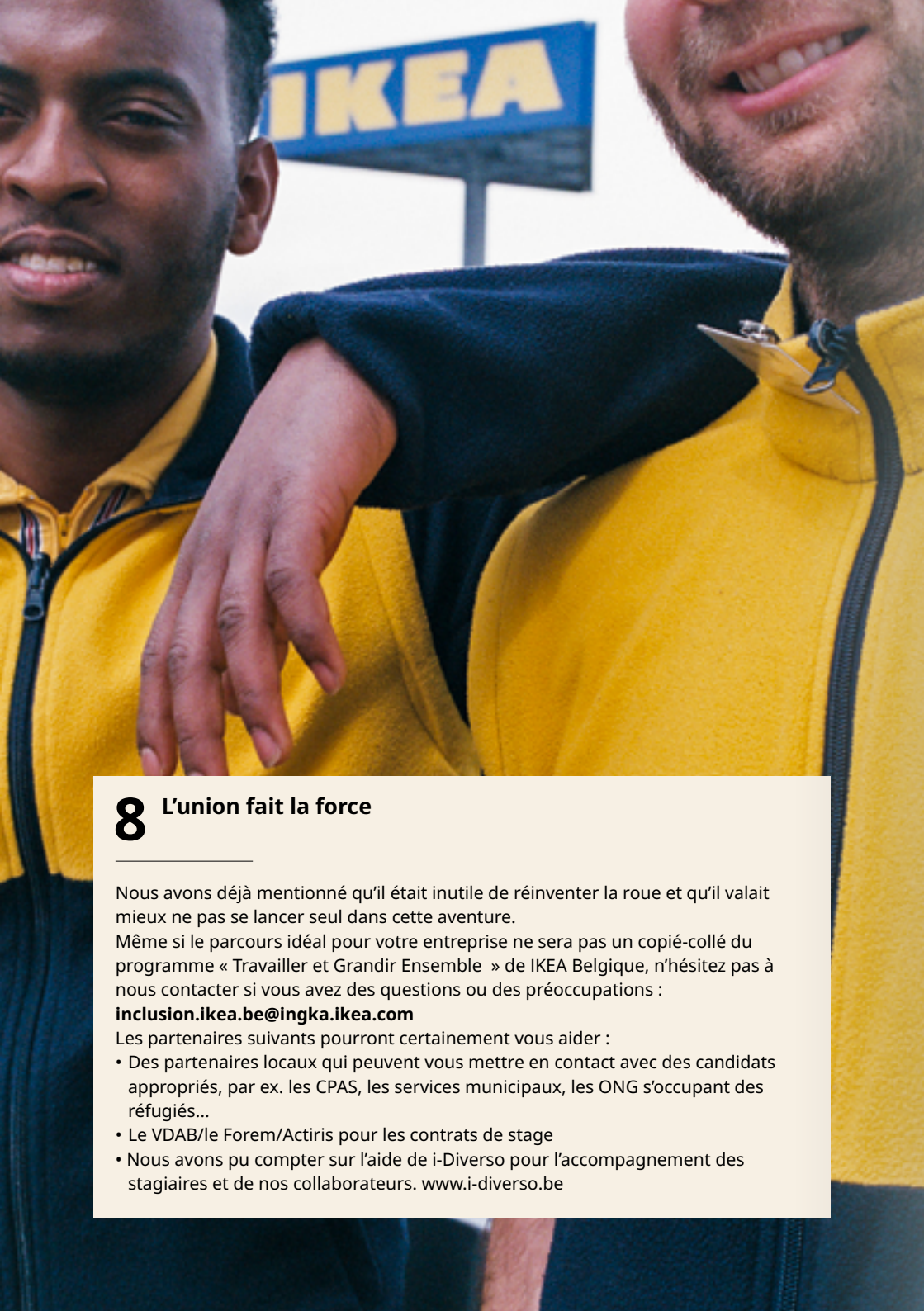
Il est préférable de faire appel à des experts pour apprendre comment bien travailler ensemble malgré ces différences et les problématiques spécifiques des réfugiés. Pour sa part, IKEA collabore avec i-Diverso, une organisation qui soutient les entreprises dans leur démarche d'inclusivité. Elle accompagne et forme aussi bien nos stagiaires que nos collaborateurs, par exemple dans le domaine de la communication interculturelle, du feedback constructif, de la rédaction d'un CV... Ce qui est beau, c'est qu'un programme de formation pour les réfugiés devient ainsi une initiative qui permet à tout le monde de grandir, y compris ceux qui travaillent dans votre entreprise depuis un certain temps et peut-être même vous aussi.

6 Vous déterminez ce qui doit être adapté ou non

Le travail n'est peut-être pas la première préoccupation de vos réfugiés stagiaires. Ils ont peut-être encore des démarches administratives à effectuer, des enfants sans structure d'accueil, ils doivent peut-être suivre des cours de langue (obligatoires)... Il vous incombe de définir ce que votre entreprise permet ou non, et de fixer les limites. Chez IKEA, nous avons par exemple opté pour une semaine de stage de 25 heures et une présence de 5 heures par jour, ce qui laisse à nos stagiaires suffisamment de temps pour leurs autres obligations et leurs défis spécifiques. Pour le reste, nos réfugiés sont des stagiaires comme les autres : ils sont correctement rémunérés, IKEA leur donne un uniforme, ils bénéficient des mêmes remises... Nous ne leur donnons pas de cours de langue. En tant qu'employeur, c'est vous qui fixez les règles.

7 Commencez petit

Notre programme « Travailler et Grandir Ensemble » vous enthousiasme ? Voilà qui nous fait très plaisir ! Vous ambitionnez de vous lancer sur la même voie ? Bravo ! Soyez tout de même conscient du fait que la réussite d'un tel programme exige un accompagnement assez intensif. Il est donc préférable de ne pas voir trop grand au début. Même après un certain temps, il n'est pas très judicieux d'avoir trop de stagiaires simultanément. Chez IKEA, nous organisons trois périodes de stage par an et chaque implantation participante accueille alors 3 ou 4 réfugiés stagiaires. Cela nous permet d'accorder à chacun d'entre eux toute l'attention qu'il mérite, ce qui augmente les chances de réussite.



8 L'union fait la force

Nous avons déjà mentionné qu'il était inutile de réinventer la roue et qu'il valait mieux ne pas se lancer seul dans cette aventure.

Même si le parcours idéal pour votre entreprise ne sera pas un copié-collé du programme « Travailler et Grandir Ensemble » de IKEA Belgique, n'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou des préoccupations :

inclusion.ikea.be@ingka.ikea.com

Les partenaires suivants pourront certainement vous aider :

- Des partenaires locaux qui peuvent vous mettre en contact avec des candidats appropriés, par ex. les CPAS, les services municipaux, les ONG s'occupant des réfugiés...
- Le VDAB/le Forem/Actiris pour les contrats de stage
- Nous avons pu compter sur l'aide de i-Diverso pour l'accompagnement des stagiaires et de nos collaborateurs. www.i-diverso.be



Avec le bon enthousiasme et le soutien nécessaire, votre entreprise aura elle aussi bientôt un parcours pour réfugiés dont elle pourra être fière.

Comme nous chez
IKEA Belgique.

Bonne chance !



© Inter IKEA Systems B.V. 2022

© Ingka Holding B.V. 2022. Some images by courtesy of Inter IKEA Systems B.V. Other images are from unsplash.com

PUBLISHED BY
IKEA Belgium

VERSION
Version 2022

DISCLAIMER

Although all details and information in this publication are correct to the best of our knowledge, they cannot be guaranteed to be complete or accurate and no liability can be accepted.

COPYRIGHT

All rights reserved by the publisher. Reprinting, whether in full or in part, is only allowed with the publisher's expressed permission.

