

# CHARTRE DE L'INCLUSION DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET EXILÉES EN ENTREPRISE



*Les migrations sont un fait aussi vieux que l'humanité, mais elles changent d'échelle depuis 30 ans : la Banque Mondiale estime qu'il y aura 216 millions de déplacés climatiques en 2050. L'Histoire rapporte également que les migrations ont toujours été un facteur puissant de circulation des techniques et des connaissances, et aujourd'hui encore, nous pouvons vérifier que les entreprises inclusives sont plus performantes et innovantes. Nous rejetons la déshumanisation des migrations.*

*Nous savons que les personnes réfugiées et exilées ont des talents, que leur existence ne se résume pas à leur statut transitoire d'exilé. Nous voulons être les catalyseurs de leur potentiel.*

**En vertu de ces convictions, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à agir concrètement en faveur de l'inclusion des personnes réfugiées et exilées (c'est-à-dire les nouveaux arrivants en droit de travailler), sur tout ou partie des différents volets suivants :**

**Faire évoluer les représentations et développer une culture positive de l'interculturalité :**

- Inscrire la démarche d'égalité des chances et d'interculturalité dans nos politiques diversité/inclusion et RSE afin de soutenir la diversité socio-culturelle à tous les niveaux de l'entreprise ;
- Former les collaborateurs, et sensibiliser les acteurs externes (fournisseurs, partenaires, clients, etc.) aux stéréotypes liés à la migration, et aux bénéfices de la diversité et de l'interculturalité ;
- Communiquer sur notre engagement par le partage des résultats, des exemples de réussite et d'intégration afin de faire évoluer positivement les pratiques et l'environnement professionnel ;

**Accompagner les personnes réfugiées et exilées vers une meilleure employabilité** grâce à la mise en place de dispositifs d'accompagnement spécifiques en interne (comme l'apprentissage linguistique ou culturel, le mentorat, la formation, la non-discrimination...) et/ou le partenariat avec des acteurs spécialisés (sur le recrutement et/ou le mécénat de compétences, etc.) ;

**Garantir la bonne intégration des personnes recrutées ou déjà présentes dans les effectifs**, en sensibilisant, formant et en accompagnant les managers et collaborateurs à l'accueil au sein de leurs équipes, et aux bénéfices du management interculturel ;

**Agir au-delà de nos entreprises, quand cela est possible :**

- **Favoriser dans la chaîne d'approvisionnement** les fournisseurs ou projets soutenant des démarches d'inclusion des populations réfugiées et/ou exilées ;
- **Intégrer à nos investissements et financements**, en lien avec la stratégie de l'entreprise, des projets portés par des entrepreneurs réfugiés et/ou exilés ou des innovations pour leur inclusion dans nos sociétés et notre économie ;
- **Diffuser et partager cette charte** pour engager le maximum d'entreprises et d'organisations en faveur de l'inclusion des personnes réfugiées et exilées.

**Évaluer notre performance et organiser une revue annuelle** des indicateurs, facteurs de succès et défis avec la direction générale. Partager ces éléments en externe avec les bonnes pratiques mises en œuvre.

## LES PREMIÈRES ENTREPRISES SIGNATAIRES



BIG MAMMA



## LES PREMIERS RÉSEAUX D'ENTREPRISES PARTENAIRES

