

Petit guide pour interviewer les employeurs

Ce guide décrit les pratiques à suivre par les personnes qui mènent des entretiens avec des employeurs.

Il explique également les questions destinées aux enquêteurs, qui doivent avoir une bonne compréhension de chacune d'entre elles.

Les personnes choisies pour les entretiens peuvent être des responsables des ressources humaines, des chefs d'équipe, des superviseurs, des décideurs et/ou des responsables de site, c'est-à-dire des personnes capables de remplir le questionnaire. Il est nécessaire de s'assurer que les personnes ciblées sont les mieux à même de répondre (par exemple : sont capables d'analyser les compétences requises). Il faut les contacter au préalable par email ou par téléphone et obtenir leur accord pour participer au projet. Si elles sont d'accord, il est possible d'enregistrer l'appel téléphonique ou la réunion. Elles pourront se faire une idée des grandes lignes du projet grâce à la brochure.

NB : Plus vous pourrez faire d'interviews dans différents secteurs, mieux ce sera (4-5 par partenaire du WOW-E pourrait être possible), dans des entreprises/organisations/ONG... nous connaissant déjà et/ou avec qui nous aimerions être en contact.

Possibilités d'interviewer :

- Uniquement des questionnaires par e-mail (non préconisé) s'il n'y a pas d'autre moyen d'obtenir des résultats,
- Envoyer les questionnaires à l'avance et rencontrer les personnes ciblées en réel ou en virtuel,
- Dans tous les cas, en vous laissant la possibilité, plus tard, de demander des précisions ou des clarifications.

Étape 1

Introduire l'entretien - Expliquer le projet grâce aux outils de communication. - Préciser qu'il s'agit d'un entretien anonyme - Préciser que nous sommes au début du projet, juste avant le groupe pilote.

« Merci d'avoir accepté de participer à cet entretien anonyme et de nous consacrer un peu de votre temps. Nous vous rappelons les objectifs du projet : examiner le rapport des femmes migrantes à faible niveau de qualification au travail (en donnant quelques chiffres sur les difficultés d'accès des femmes migrantes au marché du travail), voir comment optimiser les chances d'accès au travail de cette catégorie de femmes, sécuriser leurs parcours professionnels, voir à quels niveaux agir pour permettre l'insertion professionnelle de cette catégorie.

Nous avons préparé un questionnaire qui servira de base à nos discussions : cela prendra moins de 1h00 en entretien face à face. Nous prendrons des notes afin de recueillir ce que vous nous direz. Si vous le souhaitez, vous pourrez recevoir une lettre d'information pendant toute la durée du projet.

Les résultats sont inclus dans un projet Erasmus et seront rendus publics sur une plateforme web.

Est-ce assez clair pour vous ? »

Le questionnaire est structuré en 3 parties :

- Compréhension de votre entreprise : données et chiffres sur votre entreprise,
- Image sociale dans les différents pays européens : Emplois masculins ou féminins ?
- Profil des femmes et « compétences invisibles ». Recherche des « qualités et de compétences invisibles ».

Êtes-vous prêts ? On commence :

Étape 2: Questions

General

- La personne qui mène l'entretien peut et doit reformuler ou donner des exemples concrets pour s'assurer que l'interlocuteur a bien compris. Elle peut poser des questions supplémentaires si elle le juge nécessaire (pour obtenir des éclaircissements ou même des informations complémentaires).
- La personne qui mène l'entretien prend des notes et essaie d'écrire les mots exacts de la personne interrogée afin d'éviter toute interprétation.

Présentation de chaque question, explications, points sensibles, points de vigilance.

Question 1

Nous avons l'intention de comparer les résultats en fonction des pays, des secteurs professionnels, il est essentiel que ces éléments soient précisés à chaque fois.

Question 2

Des chiffres sont attendus dans la mesure du possible (même dans un deuxième temps, fournis par la personne interrogée qui peut avoir besoin de temps pour s'informer).

Il est possible d'accepter une réponse sans données chiffrées, telle que « nous avons une très large majorité d'hommes... ou de femmes » ; « nous sommes à peu près à égalité, je pense »).

Question 3

Nous nous attendons à des noms d'emploi dont l'entreprise concernée a régulièrement besoin pour la période en cours. Nous nous attendons à ce qu'il y ait des similitudes entre la situation des 6 derniers mois et celle des 6 prochains mois. S'il y a des différences significatives entre les deux situations (« pour les 6 derniers mois »/ »dans les 6 prochains mois »), il faut demander à la personne interrogée d'en expliquer la raison (un contexte économique particulier, etc.).

Nous souhaiterions disposer d'une liste plus réduite d'emplois à analyser ultérieurement.

Question 4

La question est peut-être superflue, nous imaginons que la liste des emplois à pourvoir au cours des 6 derniers mois et celle des emplois à pourvoir au cours des 6 prochains mois représentent «les emplois à pourvoir » habituellement, régulièrement, pour l'entreprise concernée. Il faut voir si cela se confirme.

Questions 5, 6, 7

Nous espérons obtenir des détails sur les emplois que les entreprises interrogées offrent régulièrement ou ont offert au cours de la période actuelle (6 mois passés <présent<6 mois à venir). Nous souhaitons également avoir des informations sur le public qui s'est positionné principalement sur ces postes : une majorité d'hommes, de femmes, etc.

Questions 8, 9, 10

Une fois les compétences et les qualités professionnelles listées, on cherchera à analyser si elles sont perçues comme « plutôt féminines " ou " plutôt masculines " et à quel niveau (ex : " autour de moi les gens pensent que c'est plutôt masculin / féminin ", " dans notre société on pense que c'est plutôt féminin ou masculin ", " dans un milieu plutôt rural / urbain comme celui de notre entreprise les gens pensent que... »).

Notez assez fidèlement les énoncés, évitez les interprétations personnelles de l'enquêteur (notez les mots tels quels, sans les reformuler car cela peut biaiser), n'hésitez pas à demander des précisions supplémentaires si nécessaire, ne demandez pas l'avis personnel de l'interviewé, demandez-lui plutôt un point de vue sur ce qui semble être partagé par une majorité de personnes dans son pays, son entreprise, un lieu précis...

Fin de l'interview

Remerciez la personne interrogée et demandez-lui si elle souhaite être tenue informée de l'avancement du projet.