

Ce guide est le fruit d'une collaboration **AFMD-IFRI**

ACCUEILLIR DES ÉTRANGER·ÈRE·S **PRIMO-ARRIVANT·E·S** EN ENTREPRISE

ACCUEILLIR
DES ÉTRANGER·ÈRE·S
PRIMO-ARRIVANT·E·S
EN ENTREPRISE



Association loi de 1901 reconnue d'intérêt général
24 bis, rue Greuze - 75016 Paris, France
www.afmd.fr

Dépôt légal : Juin 2017
©AFMD, 2017
ISBN : 979-10-92358-34-6

Ouvrage édité par l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)

Responsables de publication :
Lorelei Fenetaud, responsable communication de l'AFMD
Dorothée Prud'homme, responsable des études de l'AFMD

Ce guide est le fruit d'une collaboration **AFMD-IFRI**

ACCUEILLIR DES ÉTRANGER·ÈRE·S **PRIMO-ARRIVANT·E·S** **EN ENTREPRISE**

JUIN 2017

USAGE D'UNE LANGUE NON SEXISTE DANS LES PUBLICATIONS DE L'AFMD

L'AFMD entend favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre les stéréotypes aussi bien par le contenu de ses publications que par la forme qu'elles prennent. Aussi, afin que les femmes se sentent aussi représentées, aussi incluses que les hommes, et s'identifient aisément aux analyses présentées ici, nous favorisons autant que possible l'emploi de mots épicènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin), du point médian permettant de marquer aussi bien le féminin que le masculin (lorsqu'il n'alourdit pas la lecture), ou d'énumérations de termes équivalents féminins et masculins (alors présentées par ordre alphabétique). Enfin, nous utilisons la règle de proximité, qui consiste à accorder les mots avec le terme le plus rapproché*.

* Pour des informations sur les enjeux, l'intérêt et les façons d'user du féminin dans les publications, voir, par exemple : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, novembre 2015.

LE MOT DE L'AFMD

La France s'est toujours présentée comme un pays d'accueil. Et, de fait, des populations du monde entier viennent chaque année pour se mettre à l'abri, s'y installer, faire leur vie. Leur intégration dans notre société passe par de multiples canaux, le travail en est un essentiel.

De nombreuses entreprises adhérentes de l'AFMD mènent aujourd'hui une réflexion sur la façon dont elles peuvent contribuer à accompagner ces personnes qui ont fui des difficultés dans leur pays d'origine. Elles sont nombreuses à considérer que cet engagement relève de leur politique de responsabilité sociale (RSE).

Or, les managers peuvent avoir quelques réticences à recruter des personnes étrangères primo-arrivantes : comment évaluer des compétences sanctionnées par des diplômes étrangers ? Ce recrutement entraînera-t-il des difficultés administratives spécifiques ? Comment faciliter l'intégration d'une personne de nationalité étrangère dans une équipe préexistante ?

Pour répondre à ces questions, l'AFMD, en collaboration avec le Centre migrations et citoyennetés de l'Ifri et avec le soutien de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) du ministère de l'Intérieur, vous propose ce guide qui vise à accompagner les entreprises et leurs managers dans l'accueil d'étranger·ère·s primo-arrivant·e·s sur le marché du travail français.

Si l'emploi en France peut être une chance pour un étranger ou une étrangère primo-arrivant·e, il peut également être synonyme d'opportunités pour les organisations qui les accueillent.

Mansour ZOBARI, président de l'AFMD ; directeur de la promotion de la diversité et de la solidarité, Groupe Casino

INTRODUCTION

En 2015, les pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ont enregistré une importante **augmentation des flux migratoires** et, notamment, le doublement des demandes d'asile (1,65 million) par rapport à 2014. En France, le nombre de demandes d'asile déposées a également atteint son plus haut niveau connu, soit 85 244 nouvelles demandes et réouvertures auprès de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) en 2016, contre 73 500 en 2015¹. Soulignons que le nombre de nouveaux titres de séjour délivrés à des ressortissant-e-s de pays extérieurs à l'Espace économique européen (EEE) est toutefois demeuré relativement stable au cours des dernières années – passant de 193 054 à 217 533 sur la période de 2010 à 2015².

L'intensification des vagues migratoires pose avec insistance la question de **l'intégration des étranger-ère-s à notre société**. Parfois considérée comme relevant des seul-e-s étranger-ère-s, force est de constater que la réussite de ce processus dépend également de la qualité de leur accueil, dans la société française comme dans l'entreprise.

En France, l'année 2016 a été marquée par d'importantes évolutions légales visant à sécuriser le parcours d'accueil et d'intégration des **étranger-ère-s primo-arrivant-e-s**, entendu-e-s comme les **personnes ressortissant-e-s de pays tiers à l'Union européenne, détenteur-ric-e-s d'un titre de séjour, souhaitant s'installer durablement en France et signataires du contrat d'intégration républicaine**³. Ces évolutions s'articulent autour de quatre principales mesures : le remplacement du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI) par le Contrat d'intégration républicaine (CIR) visant une approche plus individualisée de l'accueil ; la réaffirmation de l'apprentissage du français comme une priorité ; la création d'une carte de

1 Pour plus de détails sur ces sujets, vous pouvez notamment consulter : Direction générale des étrangers en France, *Les Demandes d'asile*, ministère de l'Intérieur, 16 janvier 2017 ; *Data gueule n° 52*, « Migrants, mi-hommes », <https://www.youtube.com/watch?v=KiGiupc3VwA> (consulté le 22/02/2017).

2 Direction générale des étrangers en France, *L'Admission au séjour – les titres de séjour*, ministère de l'Intérieur, 16 janvier 2017.

3 Pour plus d'informations sur les notions utilisées dans ce document, nous vous invitons à consulter le glossaire.

séjour pluriannuelle d'une durée de deux à quatre ans⁴ ; la création d'une carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » attribuée aux personnes hautement qualifiées et aux membres de leur famille.

À l'échelle des entreprises, le recrutement de travailleuses et travailleurs étranger·ère·s, dont font partie les primo-arrivant·e·s, répond souvent à des enjeux économiques : pourvoir un besoin en recrutement pour des métiers pénuriques, recruter les salarié·e·s les plus compétent·e·s, s'inscrire dans une logique multiculturelle et d'internationalisation – considérée comme source d'innovations, d'ouverture sur de nouveaux marchés, etc.

Pourtant, comme le souligne Annie Cornet, professeure à HEC-Ulg, « à partir du moment où les personnes se positionnent comme primo-arrivantes avec une démarche volontaire d'insertion et de travail (et non plus dans un scénario "d'expatrié" des entreprises), ces personnes sont vues différemment. Ce qui peut être un atout dans un scénario d'internationalisation d'expatrié·e·s (avec, parfois, des conditions financières énormes à la clé) ne l'est plus lorsqu'il s'agit d'un primo-arrivant, alors qu'ils offrent, dans certains cas, les mêmes atouts à mobiliser. »⁵

Ainsi, une enquête réalisée en 2014 par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) « met en évidence une spécificité des discriminations vécues par les chômeurs d'origine extra-européenne dans leur recherche d'emploi. S'ils déclarent, autant que l'ensemble des demandeurs d'emploi, avoir été victimes de discrimination dans leurs tentatives d'accès à l'emploi (un tiers d'entre eux l'affirme), de fortes différences s'observent quant au motif de la discrimination vécue. Ainsi, les deux tiers des victimes d'origine étrangère (64 %) indiquent que cette discrimination était fondée sur leur origine, soit trois fois plus qu'au sein de l'échantillon global. »⁶

4 30 000 cartes de séjour pluriannuelles ont été délivrées au 31 décembre 2016. Direction générale des étrangers en France, *Diffusion des informations statistiques annuelles en matière d'immigration, d'asile et d'acquisition de la nationalité française*, ministère de l'Intérieur, 15 janvier 2017.

5 CORNET Annie, « Atelier 2 – Quels atouts pour les employeurs ? », dans *Primo-arrivants : quels débouchés vers l'emploi ?*, Actes séminaire, JE 13/12/2007, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Cellule fédérale FSE, p. 14.

6 Défenseur des droits, « 8^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Zoom "Demandeurs d'emploi d'origine étrangère" », *Études & Résultats*, février 2015, p. 1.

Il est nécessaire pour les organisations et les étranger·ère·s primo-arrivant·e·s de parvenir à construire une relation de travail saine et durable, en surmontant les obstacles que constituent les *a priori* xénophobes, la discrimination, l'opposabilité du marché du travail ou encore les démarches administratives.

Pour soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de politiques de recrutement non discriminantes et respectueuses du droit, ainsi que dans la valorisation de l'emploi de personnes étranger·ère·s primo-arrivant·e·s, l'Association Française des Managers de la Diversité publie ce guide, en collaboration avec le Centre migrations et citoyennetés de l'Institut français des relations internationales (Ifri). Cette démarche a reçu le soutien de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) du ministère de l'Intérieur.

Ce guide présente les différents enjeux de l'intégration des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s en entreprise, puis, étape par étape, des préconisations structurées autour du processus de recrutement et de l'intégration de ces candidat·e·s dans l'organisation, enfin une foire aux questions et un glossaire pour mieux approfondir les notions essentielles à l'accueil de ces collaborateurs et collaboratrices sur le marché du travail français.

SOMMAIRE

LE MOT DE L'AFMD	7
INTRODUCTION	9
CHAPITRE 1 - ENJEUX ET CONTEXTE	14
1.1 QUELS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES ?	15
1.2 LES ÉTRANGER·ÈRE·S PRIMO-ARRIVANT·E·S : UN PUBLIC « DIVERS », DES PROBLÉMATIQUES COMMUNES	18
1.3 UN ACCOMPAGNEMENT CONTRACTUALISÉ DANS LE CADRE DU CIR	22
1.4 FOCUS SUR LE RESENTI DES DISCRIMINATIONS	23
DES REPRÉSENTATIONS À USAGES VARIABLES : LES FIGURES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS	27
CHAPITRE 2 - RECRUTER ET INTÉGRER DES ÉTRANGER·ÈRE·S PRIMO-ARRIVANT·E·S EN ENTREPRISE	30
2.1 RESPECTER LE CADRE LÉGAL	31
2.2 OUVRIR SON SOURCING	34
2.3 RECONNAÎTRE LES DIPLÔMES ET IDENTIFIER LES COMPÉTENCES ACQUISES À L'ÉTRANGER	36
2.4 PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS	40
2.5 PRÉPARER LA CONTRACTUALISATION	48
2.6 VEILLER À LA BONNE INTÉGRATION DES ÉTRANGER·ÈRE·S PRIMO-ARRIVANT·E·S	50
2.7 ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIAL DES COLLABORATEURS ET SOUTENIR LES ACTEURS ASSOCIATIFS	54
FOIRE AUX QUESTIONS	59
GLOSSAIRE	64
BIBLIOGRAPHIE	74
LE GROUPE DE TRAVAIL	80
REMERCIEMENTS	82



CHAPITRE 1

ENJEUX ET CONTEXTE

Qu'elles découvrent que le ou la candidat-e retenu-e à l'issue d'un processus de recrutement est un-e étranger-ère primo-arrivant-e, qu'elles recrutent un-e étudiant-e étranger-ère ou qu'elles cherchent à élargir leur sourcing au-delà du périmètre national, les organisations sont confrontées à un cadre légal complexe et changeant, ainsi qu'à des difficultés d'ordre social (politisation du sujet, représentations stéréotypées, contexte de chômage, tentation sécuritaire, etc.). Pourtant, **le recrutement de travailleurs et travailleuses étranger-ère-s – dont font partie les primo-arrivant-e-s – peut s'avérer bénéfique et répondre à plusieurs préoccupations des entreprises responsables/inclusives.**

1.1 QUELS ENJEUX POUR LES ENTREPRISES ?

L'emploi de travailleur·euse·s étranger-ère·s soulève de multiples enjeux.

Des enjeux économiques :

- **Recruter les candidat-e-s les plus compétent-e-s pour les postes à pourvoir.** Il s'agit, pour ce faire, de neutraliser divers obstacles qui conduisent à écarter illégitimement ces candidat-e-s du processus de sélection. Ils tiennent aussi bien aux stéréotypes⁷ des recruteurs qu'à des difficultés administratives, telles que l'allongement des délais de recrutement et l'augmentation de son coût.
- **Pallier l'absence de compétences recherchées sur le territoire national,** par exemple dans des secteurs en tension (pour les métiers d'informaticien-ne d'étude et d'informaticien-ne expert-e, de conducteur-riche de travaux du BTP, de technicien-ne de la vente à distance, etc.). Des étranger-ère-s

⁷ « Un stéréotype est un ensemble d'informations et de croyances associées aux membres d'un groupe, quel qu'il soit. Il se compose d'une liste de caractéristiques accumulées tout au long de notre vie et dont les sources sont multiples. » SCHARNITZKY Patrick, *Les stéréotypes en entreprise. Les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Editions Eyrolles, Paris, avril 2015, p. 23.

primo-arrivant·e·s détiennent parfois des qualifications rares, voire inexistantes, en France. Leur recrutement devient alors un facteur de développement pour les entreprises concernées. Ainsi, dans le cadre d'une recherche conduite sur ce sujet, Emma Broughton, chercheuse à l'Institut français des relations internationales (Ifri), souligne que « *dans un certain nombre de cas, seul un travailleur étranger aura les compétences requises pour répondre aux besoins de l'entreprise.* » Le DRH d'une entreprise de métallurgie qu'elle a interrogé explique ainsi que, « *si un contrat est signé pour la fabrication d'un équipement pour le traitement du cuivre, par exemple, aucun ingénieur français n'aura l'expertise sur ce type de matériau, qui n'est pas exploité en France. Seul un ingénieur de nationalité chinoise, canadienne ou iranienne pourra avoir le savoir-faire et l'expérience pour travailler sur un tel projet.* »⁸

- **Motiver et tirer le meilleur parti de leurs compétences.** Les étranger·ère·s primo-arrivant·e·s sont particulièrement exposé·e·s au risque de déqualification, leurs diplômes et leurs expériences étant considérés comme sujets à caution. Ceci les conduit parfois à occuper des postes pour lesquels elles et ils sont surqualifié·e·s ou encore à exercer une activité sans rapport avec leurs formations et leurs expériences – ce qui peut avoir un impact psychologique important (sentiment de non-reconnaissance de leurs compétences et de leurs statuts).
- **Offrir aux collaboratrices et collaborateurs la possibilité d'exprimer leur plein potentiel** est vecteur d'intégration et de performance. C'est également un signe de reconnaissance et un important levier de motivation.

Des enjeux juridiques :

- **Veiller à la bonne application de la loi**, face à la multiplicité des statuts, des règles et des procédures à mettre en œuvre. Le recrutement de travailleurs et travailleuses étranger·ère·s – dont celui des primo-arrivant·e·s – est particulièrement encadré et fait peser sur les organisations d'importants risques au titre de la lutte contre le travail illégal. Les organisations employeuses sont tenues de vérifier la situation administrative des étranger·ère·s candidat·e·s à l'embauche. Toutefois, cette obligation ne doit pas déboucher sur une discrimination dans l'accès à l'emploi.

⁸ BROUGHTON Emma, *L'Entreprise, un opérateur des politiques migratoires*, Les Études Ifri, octobre 2015, p. 44.

- **Garantir un processus de recrutement et un déroulement de carrière non discriminant.** L'enquête *Trajectoires et origines* conduite par les chercheur·e·s de l'INED⁹ ainsi que diverses études réalisées par le Défenseur des droits¹⁰ mettent en évidence les discriminations subies par les personnes d'origine étrangère (que cette origine soit réelle ou supposée) dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière. Il importe donc d'engager une politique de lutte contre les discriminations et de privilégier des méthodes adaptées pour les prévenir et se prémunir contre tout risque de condamnation. Cette démarche, par la recherche d'objectivité qu'elle implique, contribue, en outre, à la professionnalisation du recrutement et, plus largement, du management.

Des enjeux sociaux et territoriaux :

- **Participer à la mise en actes de la justice sociale.** Lever les freins au recrutement des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s, lutter contre les discriminations subies, faciliter leur accès à l'emploi et l'expression de leur plein potentiel, c'est aussi permettre à chacun·e de contribuer au développement de la société française.
- **S'affirmer comme une entreprise inclusive.** Face à la politisation du sujet et à l'importance des amalgames et des préjugés circulant au sujet des travailleur·euse·s étranger·ère·s, il s'agit de s'inscrire en conformité avec les valeurs prônées par l'entreprise. Au-delà du recrutement, il convient de construire un environnement propice à l'intégration des collaborateurs et collaboratrices, quel·le·s qu'ils et elles soient. Les acteurs associatifs et institutionnels s'accordent sur le fait que les premières années de présence des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s dans le pays d'accueil sont décisives pour la réussite de leur intégration, et que l'activité professionnelle en constitue un vecteur primordial.
- **Offrir à ses collaborateurs et collaboratrices des occasions de rencontres et d'entraide,** leur proposer de s'engager en faveur de sujets qui font sens pour eux et peuvent être source d'enrichissement mutuel.

9 BEAUCHEMIN Cris, HAMEL Christelle, SIMON Patrick et coll., *Trajectoires et origines, Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined éditions, 2016.

10 Défenseur des droits, « 8e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Zoom "Demandeurs d'emploi d'origine étrangère" », *op. cit.* ; Défenseur des droits, « Rapport annuel d'activité 2015 », *Défenseur des droits*, janvier 2016.

Comme le souligne un récent rapport de l'OCDE, « l'intégration est un processus qui s'inscrit dans la durée. À leur arrivée dans le pays de destination, les migrant·e·s peuvent se heurter à des difficultés considérables, qui risquent notamment de compromettre leur réussite sur le marché du travail¹¹. Toutefois, ils et elles s'adaptent avec le temps à leur pays d'accueil de multiples manières : en améliorant leur maîtrise de la langue du pays, en acquérant des qualifications ou une expérience professionnelle nationale, en apprenant à s'orienter sur le marché du travail local et en établissant des contacts. À terme, de nombreuses personnes migrantes parviennent à trouver un emploi, ou à occuper des postes qui correspondent mieux à leurs qualifications et à leurs compétences. L'intégration sur le marché du travail peut considérablement favoriser la réussite de l'intégration en général. »¹²

En ces quelques mots sont posés les importants enjeux relatifs à l'intégration professionnelle et sociale des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s. Avant d'évoquer plus avant leur parcours dans le pays d'accueil, intéressons-nous brièvement aux mouvements migratoires, ainsi qu'aux profils des personnes concernées.

1.2 LES ÉTRANGER·ÈRE·S PRIMO-ARRIVANT·E·S : UN PUBLIC « DIVERS », DES PROBLÉMATIQUES COMMUNES

Rappelons que les institutions françaises reconnaissent comme « étranger·ère·s primo-arrivant·e·s », les personnes ressortissant·e·s de pays tiers à l'Union européenne (UE), détenteur·rice·s d'un titre de séjour, souhaitant s'installer durablement en France et signataires du contrat d'intégration républicaine.

En l'absence de données disponibles sur la situation des personnes répondant à cette catégorie administrative spécifique à l'échelle mondiale ou à l'échelle

11 Les ressortissant·e·s des pays membres de l'Union européenne (à l'exception de la Croatie), mais également de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège, de la Suisse, d'Andorre, de Monaco et de Saint-Martin peuvent travailler en France sans autorisation de travail. Il leur suffit de disposer d'un passeport ou d'une carte d'identité prouvant leur nationalité. Si elles ou ils peuvent être confronté·e·s à des obstacles similaires à ceux présentés ci-après, leur situation juridique n'est pas abordée dans ce document.

12 Organisation de coopération et de développement économique, *Perspectives des migrations internationales* 2016, Éditions OCDE, 2016.

européenne, il reste possible de s'intéresser à la situation des personnes nées en dehors de l'UE. Au 1^{er} janvier 2015, 34,5 millions de personnes nées en dehors de l'UE-28 vivaient dans un État membre de l'Union européenne¹³ (environ 6,7 % de la population totale)¹⁴. À cette même date, ils étaient 4,4 millions à vivre en France, soit environ 6,8 % de la population totale¹⁵.

80 % des migrant-e-s qui entrent légalement dans l'Union européenne sont en âge de travailler. Dans tous les pays de l'Europe des 28, la population étrangère est plus jeune que la population nationale. Toutefois, on peut noter que le taux d'activité des immigré-e-s étranger-ère-s né-e-s en dehors de l'Union européenne est sensiblement inférieur à celui de l'ensemble de la population (51,9 % pour les premier-ère-s, contre 56,1 % pour cette dernière, en 2015) et leur taux de chômage est nettement plus élevé (24,9 % pour les premier-ère-s et 10 % pour cette dernière)¹⁶. Outre les obstacles cités plus tôt, cet écart peut s'expliquer, les premières années du moins, par la méconnaissance des normes et des coutumes locales, le manque de réseaux et de contacts parmi les employeur-euse-s, le nonaccès à certains emplois du secteur public, ainsi que par la persistance des discriminations dans les pays d'accueil. Leur intégration professionnelle semble toutefois s'améliorer avec la durée de présence en France¹⁷.

Selon le ministère de l'Intérieur, « *la France accueille chaque année 200 000 étrangers issus des pays tiers à l'Union européenne dont 111 000 environ s'installent durablement sur son territoire* »¹⁸.

13 Eurostats, *Statistiques sur la migration et la population migrante*, données extraites en mai 2016, <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=93466> (consulté le 03/06/2017)

14 À titre indicatif, les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques accueillent, en 2016, 120 millions d'immigré-e-s dans (environ 9,6 % de la population totale). Organisation de coopération et de développement économique, *Perspectives des migrations internationales 2016*, *op. cit.*

15 Eurostats, *Statistiques sur la migration et la population migrante*, données extraites en mai 2016, *op.cit.*

16 Direction générale des étrangers en France, « *Activité, emploi et chômage des immigrés en 2015* », *L'Essentiel de l'immigration*, ministère de l'Intérieur, octobre 2016.

17 Département des statistiques, des études et de la documentation, « *ELIPA 2013 : les premiers résultats* », *Infos migrations*, n° 72-73, ministère de l'Intérieur, juillet 2014.

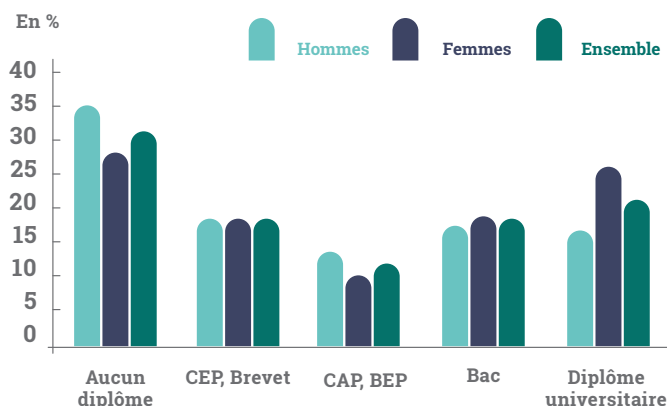
18 Ministère de l'Intérieur, <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Actualites/L-actu-immigration/Politique-nationale-d-accueil-et-d-accompagnement-des-personnes-etrangeres-nouvellement-arrivees-Appel-a-projets-2017-Actions-nationales> (consulté le 06/06/2017).

Alors que « jusqu'au milieu des années 1970, les flux d'immigration étaient majoritairement masculins, (...) **Les femmes sont désormais majoritaires dans la population immigrée, particulièrement entre 20 et 30 ans** »¹⁹. Par exemple, parmi les entrées en 2012, 59 % des immigré·e·s originaires d'Asie sont des femmes.

Plus de la moitié de ces immigré·e·s ont entre 25 et 54 ans²⁰, et sont, par conséquent, en âge de travailler. Notons que cette proportion est stable depuis plus de vingt ans.

Le profil des migrant·e·s récent·e·s est très hétérogène en termes de niveaux de diplômes, comme le souligne la première *Enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants (ELIPA)*²¹, dédiée aux étranger·ère·s primo-arrivant·e·s.

Diplôme le plus élevé obtenu par des nouveaux migrants selon le sexe



Source : DSED, « ELIPA 2013 : les premiers résultats », *Infos migrations*, n° 72-73, ministère de l'Intérieur, juillet 2014.

19 BRUTEL Chantal, « Les Immigrés récemment arrivés en France », *Insee Première*, n° 1524, paru le 28 novembre 2014, p. 2.

20 Insee, *Tableaux de l'Economie Française, Etrangers – Immigrés*, Insee Références, édition 2016, p.37

21 Département des statistiques, des études et de la documentation, *Enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants en France*, collectes de mars 2010 à juin 2013, ministère de l'Intérieur, juillet 2014. Cette enquête conduite par le DSED (Département des statistiques, études et documentation) : service statistique ministériel de la Direction générale des étrangers en France (DGEF), au ministère de l'intérieur est fondée sur trois collectes réalisées entre mars 2010 et juin 2013. Les résultats sont disponibles sur : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Donnees-statistiques/Etudes-et-publications/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA> (consulté le 03/06/2017).

Les immigré·e·s, dont font partie les primo-arrivant·e·s, sont par ailleurs particulièrement touché·e·s par le déclassement, entendu comme la « *baisse de statut social, pour une personne ou entre générations* »²². Ce phénomène concerne plus particulièrement les femmes, les jeunes, ainsi que les immigré·e·s de pays tiers arrivé·e·s récemment en France. La proportion de personnes en situation de déclassement varierait entre 7 % et 9 % de cette population, et impacterait en particulier les personnes titulaires de diplômes allant de Bac+2 à Bac+5. Les immigré·e·s des pays tiers présent·e·s en France depuis moins de dix ans sont particulièrement touché·e·s, leur taux de déclassement variant entre 17 % et 18 %²³.

Cette variété de profils rend nécessaire l'adoption d'une approche plus individuelle.

En s'intéressant aux obstacles spécifiques potentiellement rencontrés par ces publics (ex. : reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger, déclassement, maîtrise de la langue, etc.), les organisations peuvent orienter leurs actions dans le sens d'une plus grande ouverture des processus de recrutement et de gestion des ressources humaines. Dans une perspective élargie, il est aussi possible d'engager des initiatives de parrainage, ainsi que des actions favorisant la maîtrise du français.

Avant de poursuivre sur cette voie, il est utile de comprendre le parcours d'accompagnement prévu pour les étranger·ère·s primo-arrivant·e·s en France, afin de connaître les dispositifs mis en œuvre par les instances gouvernementales.

22 Définition de « déclassement » proposée par le Centre d'observation de la société, <http://www.observationsociete.fr/definitions/declassement.html> (consulté le 22/02/2017).

23 Département des statistiques, des études et de la documentation, *Mesure et facteurs explicatifs du déclassement*, ministère de l'Intérieur, novembre 2012.

1.3 UN ACCOMPAGNEMENT CONTRACTUALISÉ DANS LE CADRE DU CIR

En arrivant en France, les étranger·ère·s admis·e·s pour la première fois au séjour (sauf citoyen·ne·s d'un pays de l' Espace économique européen ou la Suisse) **s'engagent dans un parcours et signent un contrat d'intégration républicaine (CIR)²⁴ avec la préfecture de département.** Les primo-arrivant·e·s s'engagent alors à suivre les formations qui leur sont prescrites, suite à un entretien individuel et personnalisé réalisé avec un auditeur de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

Elles et ils peuvent se voir proposer :

- **une formation civique** articulée autour d'un module consacré aux principes et aux valeurs de la République française, ainsi qu'à la vie et à l'accès à l'emploi en France ;
- **une formation linguistique**, si nécessaire, après un test de positionnement écrit et oral réalisé à l'OFII pour connaître leur niveau en langue française. Cette formation, d'une durée de 50, 100 ou 200 heures²⁵, vise le niveau de langue A1 du Cadre européen commun de référence pour les langues (CERCL).

En sus du suivi sérieux et assidu de ces formations, le CIR prévoit que ses signataires s'engagent à respecter les valeurs essentielles de la société française et de la République.

Le respect du CIR conditionne la délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle lors du renouvellement du premier titre de séjour des signataires. Sauf exception, cette carte de séjour pluriannuelle a une durée de validité de quatre ans (cf. articles L. 313-17 et L. 313-18 du CESEDA). Cette nouvelle carte vise à réduire les démarches administratives auparavant nécessaires et à sécuriser le parcours des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s.

24 Depuis 2016, le contrat d'intégration républicaine (CIR) se substitue au contrat d'accueil et d'intégration (CAI). Le CIR concerne – à quelques dispenses près – les étranger·ère·s admis·e·s pour la première fois au séjour en France (ou entré·e·s régulièrement entre 16 et 18 ans pour s'installer durablement en France). Pour en savoir plus : http://www.ofii.fr/tests_197/les_differentes_etapes_du_parours_d_integration_republicaine_1351.html?preview=oui (consulté le 22/02/2017).

25 Pour en savoir plus : http://www.ofii.fr/tests_197/formation_linguistique_1347.html?preview=oui (consulté le 22/02/2017).

Pour obtenir une carte de résident-e, les signataires du CIR doivent notamment justifier d'un niveau linguistique en langue française correspondant au niveau A2 oral et écrit du CERCL. L'OFII propose, à cette fin, un parcours linguistique de 100 heures, réservé aux signataires d'un CIR ayant atteint le niveau A1.

Pour accéder à la nationalité française, l'atteinte du niveau B1 oral du CERCL est exigée. Un parcours linguistique de 50 heures est proposé à celles et ceux qui souhaitent acquérir ce niveau.

Remarquons le cas particulier des personnes réfugiées : l'étranger-ère qui a obtenu le statut de réfugié-e ou le bénéfice de la protection subsidiaire en application du livre VII du CESEDA, et a signé un contrat d'intégration républicaine, a, en outre, accès à un accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi et au logement via des associations, des centres d'hébergement, etc.

1.4 FOCUS SUR LE RESENTI DES DISCRIMINATIONS

Le baromètre de perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits en 2015 et l'Organisation internationale du travail (OIT)²⁶ souligne qu'un tiers des demandeurs et demandeuses d'emploi rapportent avoir été victimes de discrimination à l'embauche. L'analyse de la situation des chômeurs et chômeuses d'origine extra-européenne²⁷ révèle plusieurs spécificités :

- Ils et elles sont ainsi « **trois fois plus nombreux à déclarer avoir été victimes de discrimination à l'embauche du fait de leur origine** (64 % contre 20 %), notamment les hommes (73 % contre 53 % des femmes) »²⁸ ;
- **32 %** des victimes d'origine étrangère déclarent que cette situation était fondée sur le critère des **convictions religieuses**, contre 6 % pour le reste de l'échantillon ;
- **21 %** des victimes d'origine étrangère déclarent que cette situation était fondée sur leur **lieu de résidence**, contre 16 % pour le reste de l'échantillon.

26 Défenseur des droits, « 8^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Zoom "Demandeurs d'emploi d'origine étrangère" », *op. cit.*

27 « Cette catégorie est constituée de demandeurs d'emploi ayant déclaré avoir au moins un ascendant d'origine non européenne (un des deux parents ou grands-parents) ». *Ibid.*, p.1.

28 *Ibid.*, p.2.

Le Défenseur des droits et l'OIT en concluent que « **l'origine étrangère extra européenne**, qu'elle soit connue du recruteur ou simplement supposée à partir d'une caractéristique personnelle, **est un facteur qui expose aux discriminations**. Pour 16 % de l'échantillon global (et 66 % des chômeurs d'origine étrangère), l'origine peut être indirectement appréhendée **par la couleur de peau, un accent étranger ou le port d'un signe religieux**. 60 % des demandeurs d'emploi présentant l'une de ces caractéristiques affirment d'ailleurs avoir été victimes de discrimination à l'embauche et signalent l'origine comme premier critère de la discrimination (47 % contre 9 % pour ceux ne présentant pas l'une de ces caractéristiques). Des tendances similaires s'observent lorsque **les nom ou prénom** du demandeur d'emploi permettent de supposer une origine extra européenne (caractéristique rapportée par 20 % de l'échantillon principal et 88 % des chômeurs d'origine étrangère). »²⁹

De plus, ces situations de discriminations sont **identifiées à chaque étape de la recherche d'emploi** par les chômeurs et chômeuses d'origine étrangère : depuis la rencontre avec l'employeur pour bénéficier d'une **formation** (42 % contre 21 %), ou d'une **aide à la recherche d'emploi** (32 % contre 15 %), à la **réception du CV** par le recruteur (54 % contre 28 %). L'**entretien d'embauche** (74 % contre 64 %) est clairement qualifié par tous et toutes comme le moment où les discriminations se manifestent le plus, en particulier au travers des **propos tenus par les recruteurs**. Ainsi, le Défenseur des droits et l'OIT soulignent que « *les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont régulièrement, et plus fréquemment que leurs homologues, interrogés sur des éléments qui caractérisent leur origine, que ce soit sur l'origine de leur nom de famille (27 % contre 16 %) ou sur leur religion (22 % contre 6 %) »* - ce qui est illégal.

Enfin, notons que l'**anticipation de contraintes administratives ou du coût relatif au recrutement d'un·e étranger·ère primo-arrivant·e**, orientant – illégalement – le choix de recruteurs à la recherche de solutions de « facilité », est également une source de discrimination au recrutement vécu par les demandeurs et demandeuses d'emploi d'origine étrangère.

29 Ibid.

Les deux tableaux ci-dessous présentent, à titre informatif, la place des immigré·e·s et des étranger·ère·s sur le marché du travail en 2015 :

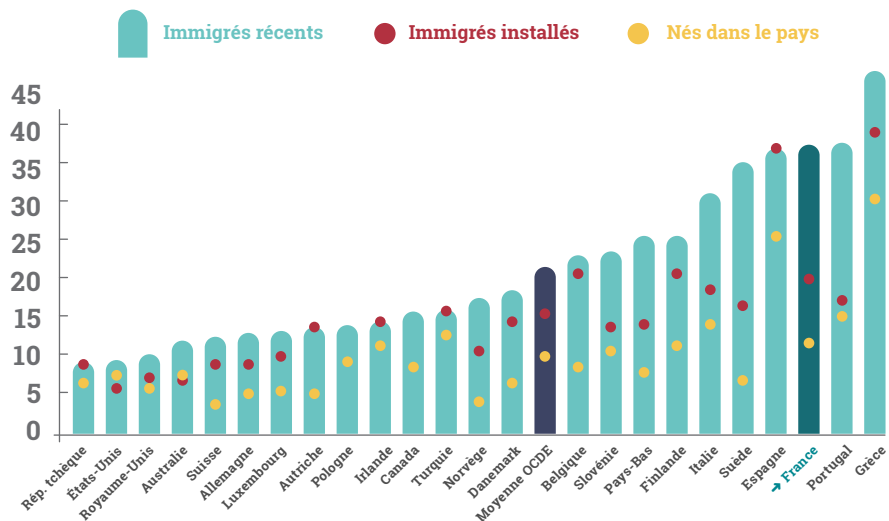
La population active en 2015 – effectifs en millions

ACTIVITÉ	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Ensemble	13795	14932	28726
Non-immigrés	12500	13385	25885
Immigrés	1295	1547	2841
dont immigrés UE	394	395	779
dont étrangers UE	314	342	655
dont immigrés hors UE	901	1162	2062
dont étrangers hors UE	459	6559	1119
Champ : France métropolitaine - Source : Insee, enquête emploi 2015			

Les taux de chômage en 2015 – en pourcentages

ACTIVITÉ	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Ensemble	9,5	10,5	10
Non-immigrés	8,8	9,5	9,1
Immigrés	16,8	15,2	18,1
dont immigrés UE	10,7	11	10,5
dont étrangers UE	12,1	12	12,1
dont immigrés hors UE	19,4	21,9	20,8
dont étrangers hors UE	23,5	25,9	24,5
Champ : France métropolitaine - Source : Insee, enquête emploi 2015			

Taux de chômage selon le lieu de naissance et la durée de résidence, 2015



Notes : les immigrés récents sont ceux qui sont arrivés dans les cinq années précédant l'enquête et les immigrés installés sont ceux qui sont arrivés au moins cinq ans avant l'enquête. La population de référence est la population active âgée de 15 à 64 ans. La moyenne OCDE exclut la Pologne.

Source : Pays européens et Turquie : Enquêtes sur les forces de travail (Eurostat) ; Australie : Survey of Education and work ; Canada : Enquête sur la population active ; États-Unis : Current Population Surveys.

DES REPRÉSENTATIONS À USAGES VARIABLES : LES FIGURES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

par **Emma BROUGHTON**, chercheure du Centre migrations et citoyennetés de l'Institut français des relations internationales (Ifri)

Le recrutement d'un travailleur étranger a lieu dans un contexte sociopolitique spécifique. La question de l'immigration, sans parler de l'immigration de travail, est une question centrale et éminemment sensible dans le débat public français. Ce contexte a une influence sur les perceptions et le comportement des « recruteurs » sur le terrain.

Les représentations associées aux personnes immigrées dans l'opinion publique et les médias français sont généralement négatives. La personne immigrée est, en effet, bien souvent décrite comme une « menace » :

- pour la solvabilité des comptes sociaux du pays, par exemple – c'est la figure de l'« *immigré profiteur* » ;
- pour les chômeurs français, les immigrés occupant des emplois se faisant rares dans un contexte de chômage de masse – c'est l'« *immigré compétiteur* » ;
- pour l'« identité » nationale – c'est l'« *immigré communautaire* », qui ne s'« intégrerait » pas à la société française. Le débat sur les Roms ou sur l'islam en France a abondamment nourri ces perspectives au cours des dernières années ;
- enfin, l'« immigré » peut présenter une menace en termes d'« ordre public ». C'est la figure de l'« *immigré fraudeur* », voire « *criminel* », attachée en premier lieu aux personnes immigrées entrées sur le territoire de façon irrégulière ou qui s'y maintiennent sans titre de séjour valable – les « sans-papiers ».

Ces différentes figures peuvent s'articuler entre elles : un « immigré fraudeur » peut être perçu comme un « compétiteur » d'autant plus dangereux qu'il accepterait des conditions de travail que ses homologues en situation régulière n'accepteraient pas. De même, un « immigré » perçu comme « refusant de s'intégrer » peut représenter un risque, aux yeux de certains, en termes d'« ordre public ».

Ces représentations prennent plus ou moins d'importance dans le débat public en fonction du contexte socio-économique et des politiques mises en œuvre. La figure de l'immigré « *compétiteur* » est particulièrement utilisée dans des périodes de crise

économique et celle de l'immigré « fraudeur » s'est durablement installée dans le débat public sur les questions migratoires en France à partir du début des années 2000 – à la faveur de politiques mettant l'accent sur la lutte contre l'immigration irrégulière.

Ces derniers mois, et suite à une série d'événements tragiques et très médiatisés, la figure du « **réfugié** » a été spécifiquement et abondamment commentée. Là encore, la perception d'une « menace » revient dans les discours sur ce que les acteurs, médiatiques ou non, appellent désormais « la crise des réfugiés » : les personnes réfugiées ou demandant l'asile seraient « en nombre trop important » et « dépasseraient les capacités d'accueil de la France » (en termes de logement et d'emploi en premier lieu). Un discours alternatif est également développé au sujet des personnes réfugiées, qui met en valeur leur statut de *victime*, de *sujet sans pouvoir nécessitant assistance*. Dans ce cadre de représentation, les personnes réfugiées sont des femmes et des hommes pauvres, trempés et glacés ou recroquevillés dans des tentes boueuses, arrivant en France sans diplômes et sans maîtrise de la langue française. Si l'un des éléments de cette vision est la nécessité de porter assistance aux personnes réfugiées arrivant en France, elle n'est pas positive pour autant. Les « *réfugiés* », comme on les appelle, ne sont toujours pas vus comme un atout, comme une force, comme une source d'inspiration ou d'enrichissement.

Sur le terrain économique cependant, les cadres de représentation sont bien différents... Pendant un an, de l'été 2013 à l'été 2014, soixante-dix salariés de quatre entreprises françaises ont été interrogés : des travailleurs de nationalité étrangère ainsi que des « recruteurs », c'est-à-dire des personnes impliquées dans au moins une des étapes du recrutement d'un salarié. Pour la majorité des « recruteurs » dans les entreprises visitées, actives dans les domaines de l'énergie, du travail temporaire, de la métallurgie ou de l'informatique, les personnes ayant immigré en France, quel que soit leur statut, sont avant tout perçues comme **des travailleurs**. C'est-à-dire comme des collaborateurs de valeur, vecteurs de compétitivité car apportant des compétences rares ou occupant des postes sur lesquels peu de travailleurs français se positionnent. Et qu'il s'agit donc de fidéliser, voire de former et de faire grandir au sein de l'entreprise.

La variable de l'activité économique transforme ainsi les cadres traditionnels de représentation : les travailleurs étrangers qualifiés vont être perçus par les « recruteurs » comme une valeur ajoutée pour l'économie française, puisqu'ils apportent des qualifications qui ne sont pas présentes sur le territoire et qui permettent aux

entreprises de se développer. En ce sens, ils ne sont ni « *profiteurs* » ni « *compétiteurs* ». Les travailleurs peu qualifiés sont également perçus comme une chance pour l'économie française, puisqu'ils occupent des postes qui ne trouveraient pas preneur sans eux. Le fait d'accepter des postes difficiles est même interprété par les « recruteurs » comme l'expression d'un désir d'« intégration » de la part des travailleurs étrangers : « *Nettoyer un chantier, ça fait vibrer personne [...]. Eux, dans leur façon de penser, c'est normal de commencer en bas de l'échelle parce qu'ils se disent justement : "Il faut s'intégrer"* », explique une chargée d'affaires d'une entreprise d'intérim. Les travailleurs sans titre de séjour valable, plus communément appelés « sans-papiers », ne sont pas perçus comme des fraudeurs, mais bien, au contraire, comme des personnes subissant un traitement injuste de la part des services administratifs français. Pour la majorité des « recruteurs », les personnes travaillant en France et payant leurs impôts, c'est-à-dire dont le travail (si ce n'est l'identité réelle) est déclaré, participent au développement économique de la France, et devraient, à ce titre, être « régularisées », c'est-à-dire être autorisées à résider légalement sur le territoire. Un positionnement bien résumé par cet ingénieur télécom : « *à partir du moment où on travaille et on paie ses impôts, on a certains droits. [...] S'ils ont un travail ici, c'est normal qu'ils soient régularisés.* » Les « recruteurs » vont même, dans certains cas, jusqu'à accompagner les travailleurs « sans-papiers » dans leurs démarches de régularisation auprès des préfectures.

Si certains « recruteurs » partagent, à titre individuel, les cadres de représentation « traditionnels » utilisés dans le débat public pour parler des demandeurs d'asile ou des personnes réfugiées ou migrantes, ces représentations n'affectent pas leur travail au quotidien. Comme l'explique un directeur d'agence d'intérim : « *tu as tes opinions personnelles, mais dans ton travail, tu as une éthique à respecter. [...] Mon avis perso ne rentre pas dans mes choix professionnels.* »

POUR ALLER PLUS LOIN :

BROUGHTON Emma, *L'Entreprise, un opérateur des politiques migratoires*, Les Études Ifri, Ifri, octobre 2015.

BROUGHTON Emma, *Recruter un travailleur étranger, l'impact des politiques migratoires sur le recrutement dans les entreprises françaises*, Les études Ifri, Ifri, mai 2015.



CHAPITRE 2
**RECRUTER
ET INTÉGRER
DES ÉTRANGER·ÈRE·S
PRIMO-ARRIVANT·E·S
EN ENTREPRISE**

L'emploi d'étranger·ère·s primo-arrivant·e·s présente des particularités liées, d'une part à leurs parcours migratoires et, d'autre part, à un cadre légal spécifique et changeant. Il importe donc de prendre des mesures pour garantir le respect de ce cadre légal et anticiper les éventuelles conséquences sur les équipes de démarches administratives longues et à l'issue incertaine.

L'adoption d'une démarche non discriminatoire – pouvant s'inspirer de la démarche adoptée pour le Label diversité – facilite l'emploi de travailleur·euse·s étranger·ère·s – dont font partie les primo-arrivant·e·s – et présente des bénéfices transversaux, pour les recruteurs comme pour l'ensemble des candidat·e·s : focalisation sur les compétences requises pour le poste, neutralisation de biais décisionnels, reconnaissance des compétences informelles, etc.

2.1 RESPECTER LE CADRE LÉGAL

Selon Emma Broughton, chercheure à l'Ifri et auteure de *Recruter un travailleur étranger*, « dans la pratique, et dans l'expérience des "recruteurs", **le recrutement d'un travailleur étranger est un processus complexe, opaque et donc difficile à maîtriser.** »³⁰

Le cadre légal évoluant régulièrement, il est préférable de (re-) prendre connaissance des règles en vigueur applicables au candidat ou à la candidate, en fonction de son statut, au moment où la question du recrutement se pose. La DAAEN précise que les étranger·ère·s primo-arrivant·e·s sont autorisé·e·s à travailler, dès leur arrivée en France, sous réserve d'avoir trouvé un emploi.

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) est l'interlocuteur des entreprises souhaitant embaucher des salarié·e·s étranger·ère·s. Il accompagne les entreprises dans les procédures d'introduction en **France** de

30 BROUGHTON Emma, *Recruter un travailleur étranger. Impact des politiques migratoires sur les entreprises françaises*, Les Études Ifri, Mai 2015, p. 15.

leurs futur·e·s salarié·e·s étranger·ère·s, une fois démontré qu'elles n'ont pu embaucher sur le marché du travail français la personne dont elles ont besoin (on parle alors de **situation opposable**). Il instruit également les dossiers des membres de leurs familles³¹.

Le recrutement d'étranger·ère·s primo-arrivant·e·s requiert souvent le développement de compétences spécifiques au sein des directions RH et/ou du management, en raison de la multiplicité des statuts³² et des références normatives, de leur caractère changeant et de la pluralité d'acteurs impliqués (primo-arrivant·e, entreprise, préfecture, Direccte³³). Le droit des étranger·ère·s est un droit très spécialisé, qui évolue en moyenne tous les deux ans depuis le début des années 2000. Par ailleurs, les règles sont rédigées en termes administratifs, ce qui ne facilite pas leur appropriation.

Ainsi, l'application des normes juridiques, la collecte d'informations sur les procédures à suivre et la compréhension des données recueillies représente un travail fastidieux et compliqué, en particulier pour qui ne sait pas où chercher. La procédure de recrutement d'un·e travailleur·euse étranger·ère peut parfois durer plusieurs mois.

Ces obstacles sont néanmoins franchissables, soit en constituant une expertise interne, soit en recourant à une expertise extérieure.

Plusieurs pistes, non exclusives les unes des autres, sont envisageables :

- **la nomination d'un·e référent·e**, chargé·e de conseiller les recruteurs lors du recrutement de travailleur·euse·s étranger·ère·s et de les accompagner dans les démarches administratives ;
- **la sensibilisation et la formation des recruteurs** sur les spécificités du recrutement de travailleur·euse·s étranger·ère·s ;
- **leur mise en relation avec les services juridiques compétents.**

31 Pour en savoir plus : http://www.ofii.fr/recruter_un_etranger_192/index.html?sub_menu=2 (consulté le 22/02/2017).

32 Par exemple : détenteur·rice d'une carte de séjour temporaire « carte bleue européenne » ou « salarié·e », ou « salarié·e en mission », ou « compétences et talents ».

33 Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le site <http://www.immigration.interieur.gouv.fr>, piloté par la Direction générale des étrangers en France, au sein du ministère de l'Intérieur et l'Office français de l'immigration et de l'intégration, **constitue une importante source d'informations, tout comme les sites Internet des différentes administrations concernées par ce processus** (ministères du Travail et de l'Intérieur, préfetures et directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Direccte).

Les entreprises peuvent également solliciter le service de la main-d'œuvre étrangère (MOE) au sein de chaque Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) qui pourra leur expliquer comment constituer un dossier et la procédure à suivre.

L'essentiel des informations utiles pour une première approche du recrutement de travailleur·euse·s étranger·ère·s – dont font partie les primo-arrivant·e·s – est présenté dans la foire aux questions, page 59.

ACCOMPAGNER LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS/SES ÉTRANGER.ES

PageGroup

Pour faciliter le recrutement de travailleur·euse·s étranger·ère·s par ses clients, PageGroup a formé plusieurs collaborateur·rice·s qui conseillent les consultants et contrôlent la qualité des demandes effectuées auprès de la Direccte. Ils assurent une veille juridique et suivent la bonne application des procédures à respecter.

L'essentiel de leur activité consiste à rappeler la procédure et à accompagner les consultant·e·s dans le montage des dossiers pour démontrer qu'il n'y a pas, sur le marché français, de candidat·e·s répondant aux profils recherchés. Pour ce faire, ils expliquent combien de candidatures ont été reçues et pour quelles raisons elles ont été écartées. Quelques lignes peuvent suffire à justifier le recrutement d'un·e travailleur·euse étranger·ère si la procédure de diffusion d'annonce a bien été respectée.

Il leur faut, en outre, réunir des pièces administratives et s'assurer de la traçabilité des candidatures, tout au long du recrutement. L'expertise des référent-e-s permet de réduire le temps consacré à ces missions qui nécessitent beaucoup de rigueur.

En fonction de la fréquence des recrutements de travailleur-euse-s étranger-ère-s, des besoins et des moyens de l'entreprise, il est également possible de faire appel à un prestataire externe, afin de garantir le respect des procédures et faciliter les recrutements.

Outre ses compétences juridiques et techniques, sa connaissance des pratiques et des critères de décision au niveau des préfectures devrait lui permettre d'offrir un service adapté à ses clients.

2.2 OUVRIR SON SOURCING

L'ouverture du recrutement à un panel de candidat-e-s repose autant sur la diffusion des offres d'emploi via de nouveaux canaux, que sur l'engagement d'une réflexion visant à reconnaître les diplômés et les compétences obtenus à l'étranger.

Couramment mises en œuvre dans le cadre des politiques diversité, les actions visant à élargir le *sourcing* sont d'autant plus importantes pour les étranger-ère-s primo-arrivant-e-s qui disposent d'un faible réseau professionnel local. Les structures accompagnant les personnes éloignées de l'emploi en général (structures de l'insertion par l'activité économique, la Fondation Agir Contre l'Exclusion, etc.) ainsi que les organisations dédiées à l'accompagnement des étranger-ère-s dont les primo-arrivant-e-s (ex. : France Terre d'Asile, SINGA, etc.) constituent autant d'alliés dans cette démarche.

LE MUR DES OPPORTUNITÉS : DÉVELOPPER LE BOUCHE-À-OREILLE

SINGA

SINGA est une communauté internationale, présente en Allemagne, en Belgique, au Canada et en France. En 2015, elle compte, dans ce dernier pays, plus de 15 000 sympathisant·e·s et 5 000 personnes actives dont 800 réfugié·e·s, qui y trouvent un accompagnement varié vers l'apprentissage linguistique, la recherche d'emploi et d'hébergement, ou encore la création d'activités. La mission générale de l'ONG est de créer des outils favorisant la rencontre, l'échange et la coopération avec les réfugié·e·s pour renforcer la société. Ils et elles deviennent ainsi des acteurs à part entière du territoire, et trouvent plus facilement les espaces pour révéler leur potentiel.

Depuis la forte médiatisation de la question migratoire, en août et septembre 2015, de nombreuses entreprises se sont engagées à recruter des réfugié·e·s. Afin de faciliter ce processus, SINGA a créé un mur des opportunités qui permet la diffusion, auprès de sa communauté, des offres d'emploi proposées par les entreprises. Cela démultiplie les chances que l'information arrive à la bonne personne.

Le mur : <https://padlet.com/singa/idf>

Le contact : inesse@singa.fr

D'autres structures (KODIKO et Action emploi réfugiés) sont également de bons alliés et orientés spécifiquement vers les entreprises.

2.3 RECONNAÎTRE LES DIPLÔMES ET IDENTIFIER LES COMPÉTENCES ACQUISES À L'ÉTRANGER

Comme nous l'avons vu, **la déqualification touche de nombreux·ses étranger·ère·s primo-arrivant·e·s**³⁴ dont les diplômes – obtenus en dehors du pays d'accueil – ne sont pas reconnus par les recruteurs du pays d'accueil. De plus, en tant que candidat·e·s, les primo-arrivant·e·s n'ont pas toujours le réflexe de mettre en valeur les compétences informelles qu'ils et elles ont développées avant leur entrée en France.

L'adoption d'une démarche visant à reconnaître – lorsque cela semble légitime et pertinent – **les diplômes obtenus, ainsi qu'à identifier les compétences des candidat·e·s** – y compris celles développées dans le cadre de leur parcours migratoire – **permet de lutter contre cette déqualification.**

Généralisées à l'ensemble des recrutements, l'identification et la valorisation des compétences développées dans un contexte extraprofessionnel peuvent constituer une source d'opportunités pour les entreprises. Elle est également bénéfique pour l'estime de soi des candidat·e·s retenu·e·s.

Cette identification et cette reconnaissance peuvent prendre plusieurs formes :

- **introduction de questions visant à repérer les compétences informelles lors des entretiens de recrutement**, voire, lors d'entretiens annuels si la personne est déjà en poste ;
- **mise en œuvre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience ;**
- **proposition d'une formation** permettant d'actualiser et/ou de compléter la formation acquise à l'étranger.

La reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger peut aussi concerner des collaborateurs et des collaboratrices déjà présent·e·s dans l'entreprise.

34 Selon les résultats de la première enquête ELIPA, réalisée en 2010, un quart des nouveaux·elles migrant·e·s qui travaillent juge sa situation professionnelle actuelle moins bonne en France qu'elle ne l'était dans son pays d'origine, et un·e nouveau·elle migrant·e sur cinq, que sa situation financière s'est dégradée. Malgré cela, 95 % des nouveaux·elles migrant·e·s se disent satisfait·e·s de leur expérience en France. Département des statistiques, des études et de la documentation, *Enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants en France, op. cit.*

En effet, selon une étude, près de 20 % des titulaires d'un diplôme au moment de la migration n'ayant pas demandé d'équivalence ne se sont pas renseignés sur cette possibilité³⁵. Selon cette même étude, depuis leur arrivée en France, 37 % des nouveaux et nouvelles migrant·e·s diplômé·e·s du supérieur ont fait les démarches nécessaires à la reconnaissance de leur diplôme étranger, et 15 % ont obtenu la reconnaissance de leur diplôme.

En pratique, la diversité des cursus de formation dans le monde et leur difficile comparabilité constituent autant d'obstacles pour les recruteurs. Pour y remédier, il est possible de faire appel à des opérateurs spécialisés.

FACILITER LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES FORMATIONS ACQUIS À L'ÉTRANGER PAR LA DÉLIVRANCE D'ATTESTATIONS DE COMPARABILITÉ

ENIC-NARIC

Le réseau ENIC-NARIC (European Network of Information Centres - National Academic Recognition Information Centres) est constitué de 55 centres d'information installés dans différents pays européens. Ce réseau vise à favoriser la mobilité des citoyen·ne·s en leur assurant la reconnaissance des formations et des diplômes acquis à l'étranger.

Rattaché au Centre international d'études pédagogiques (CIEP) depuis 2004, le centre ENIC-NARIC France (European Network of Information Centres – National Academic Recognition Information Centres) est le centre d'information français sur la reconnaissance académique des diplômes étrangers. Centre unique depuis 2008, il contribue à promouvoir la mobilité internationale en facilitant la lecture des parcours académiques. Parmi les principales missions et activités du centre ENIC-NARIC France figurent :

35 Secrétariat général à l'Immigration et à l'Intégration, « Diplômes et formations professionnelles des nouveaux migrants », *Infos migrations*, n° 37, ministère de l'Intérieur, mars 2012.

- la délivrance des attestations de comparabilité et des attestations de reconnaissance d'études/de formation pour les diplômes étrangers ;
- l'information des particuliers, des institutions ou des employeurs sur les professions réglementées régies par la directive européenne 2005/36/CE.

Faire de la reconnaissance des diplômes, un outil de lutte contre le déclassement

La reconnaissance des diplômes repose sur différents critères d'éligibilité pour effectuer une comparaison plus juste et équitable des études effectuées à l'étranger. Il s'agit avant tout d'essayer, dans la mesure du possible (en l'absence de différences substantielles), de donner, dans le pays d'accueil, les mêmes droits que le détenteur ou la détenteuse du diplôme avait dans son pays d'origine. Les critères d'éligibilité tiennent en grande partie compte des compétences acquises à la fin de la formation. Contrairement à ce qui est culturellement admis en France, la durée des études n'est pas un critère unique dans la comparaison des systèmes.

Les procédures de reconnaissance appliquées par le centre ENIC-NARIC France, ainsi que le document délivré par ce dernier, permettent aux primo-arrivant·e·s d'attester leur niveau académique et de le faire valoir plus facilement sur le marché de l'emploi ou dans un établissement de formation.

En effet, en France, on a très souvent tendance à penser que les diplômes étrangers sont de moins bonne qualité qu'un diplôme décerné dans le pays d'accueil. Plusieurs entreprises (ex. : la SNCF, Airbus, Air France) utilisent les attestations délivrées par le centre l'ENIC-NARIC France dans le cadre de leurs processus de recrutement.

Concrètement, le centre reçoit plus de 20 000 demandes par an, et dispose d'une plate-forme téléphonique, afin d'informer et de guider les personnes ayant besoin d'une attestation de comparabilité. La

procédure de reconnaissance mise en place par le CIEP (Centre ENIC-NARIC France) est complètement dématérialisée (en ligne), ce qui permet de réduire les délais de livraison d'attestation : à un mois pour 90 % des demandes et quatre mois au maximum.

La demande d'une attestation de comparabilité s'inscrit dans une démarche individuelle et payante (70 euros). Elle est gratuite pour les réfugié·e·s.

Quelle est la valeur ajoutée des attestations de comparabilité ?

L'équivalence d'un diplôme peut s'obtenir dans certains pays étrangers, mais pas en France. En effet, le principe de l'équivalence entre un diplôme obtenu à l'étranger et un diplôme délivré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'existe pas en France. En conformité avec les recommandations de la Convention de Lisbonne³⁶, c'est plutôt un processus de comparaison entre un diplôme étranger et le système éducatif français qui est appliqué.

Depuis le 1^{er} septembre 2009, le centre ENIC-NARIC France adopte une approche comparative pour le traitement des demandes de reconnaissance des titulaires de diplômes étrangers. Le détenteur ou la titulaire d'une certification étrangère reçoit une attestation de comparabilité et/ou une attestation de niveau d'études ou de formation.

L'attestation de comparabilité, délivrée par le Centre ENIC-NARIC France, établit une correspondance entre un diplôme étranger et un diplôme français, facilitant, notamment pour les recruteurs, la lecture des parcours académiques, et aidant les diplômé·e·s pour une poursuite d'études ou une insertion professionnelle. À

36 La Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne a été élaborée par le Conseil de l'Europe et l'Unesco, et adoptée par des représentants nationaux réunis à Lisbonne du 8 au 11 avril 1997. Depuis lors, la plupart des pays européens ont ratifié cette Convention conjointe.

noter que l'attestation de comparabilité n'est valable que sur le territoire français, et n'a pas de valeur ni scientifique ni juridique.

Quand une comparaison ne peut pas être établie, le centre ENIC-NARIC France peut également délivrer une **attestation de reconnaissance d'études/de formation**.

En effet, lorsqu'un diplôme étranger ne peut être comparé avec un niveau de diplôme en France, le centre ENIC-NARIC France établit – si l'étude du dossier le permet – une attestation de reconnaissance d'études/de formation à l'étranger. Les critères utilisés pour l'étude du diplôme en question sont les mêmes que ceux utilisés pour une attestation de comparabilité. Ce type d'attestation est utile pour évaluer des années d'études universitaires acquises par le demandeur ou la demandeuse.

2.4 PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS

COMMUNIQUER POUR DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES, SOURCES DE BIAS DÉCISIONNELS

Les étranger·ère·s primo-arrivant·e·s sont souvent sujets de représentations stéréotypées, tant en raison de leur statut que de leurs origines réelles ou supposées.

Force est de constater que, tou·te·s les travailleur·euse·s étranger·ère·s ne sont pas perçu·e·s comme ayant la même valeur et/ou la même capacité d'intégration. Ces représentations méritent d'être questionnées.

Rappelons qu'il n'est pas possible de déduire des compétences, des connaissances, des qualités ou des défauts, de l'origine réelle ou supposée d'un·e salarié·e. De la même façon que tou·te·s les Français·es ne se ressemblent pas et n'agissent pas de la même manière, le comportement des primo-arrivant·e·s recruté·e·s par les entreprises n'est pas prédéterminé par leur nationalité. **Les dimensions individuelles et relationnelles sont primordiales.** Par ailleurs, compter des salarié·e·s de nationalités ou de cultures différentes parmi les effectifs de l'entreprise ne peut

être considéré, *a priori*, comme une difficulté potentielle. La diversité culturelle, lorsqu'elle fait l'objet d'un management favorisant l'inclusion et l'égalité, peut être une source d'enrichissement.

Par ailleurs, l'intégration d'un·e travailleur·euse de nationalité étrangère, comme pour tout nouveau venu dans une entreprise, dépend de la bienveillance ou de la malveillance manifestée par les managers et les collègues à l'occasion de son intégration dans l'équipe. Cet accueil a, plus globalement, **une incidence sur le climat de travail qui s'instaure** alors.

Il importe donc de communiquer auprès des acteurs participant au recrutement (managers, RH, etc.) et de les former en vue de neutraliser leurs stéréotypes (négatifs comme positifs) au sujet des primo-arrivant·e·s.

Les actions de parrainages et les rencontres entre salarié·e·s, associations et étranger·ère·s primo-arrivant·e·s contribuent également à la levée des stéréotypes, et favorisent l'insertion professionnelle des migrant·e·s. Ils constituent, à ce titre, un excellent levier d'action.

PERMETTRE AUX RÉFUGIÉ·E·S DE TROUVER UN EMPLOI

SINGA

La Fabrique SINGA permet à une quinzaine d'entrepreneur·e·s d'accélérer les projets artistiques, citoyens ou économiques des réfugié·e·s grâce à l'appui d'expert·e·s dans leur domaine. Cette approche pragmatique a rapidement rapproché SINGA des entreprises, et a donné lieu à de nombreuses collaborations.

Buddy : rencontrer des professionnels de son secteur

Les réfugié·e·s éprouvent souvent des difficultés à rentrer en contact avec des professionnel·le·s de leur secteur, ils et elles n'accèdent pas facilement à des cercles sociaux et professionnels, qui favorisent pourtant l'accès à l'emploi. Le programme « Buddy » de SINGA permet le rapprochement de deux professionnel·le·s, un·e réfugié·e à la recherche d'un emploi et une personne en poste

ou retraitée, pour échanger sur les caractéristiques du marché de l'emploi, les exigences du secteur local, récupérer des contacts, éventuellement travailler à une demande d'embauche ensemble.
Le contact : sarah@singa.fr ou oula@singa.fr

MAD Days : inspirer des collaborateurs de l'entreprise

Les professionnel·le·s et les entrepreneur·e·s qui surmontent les épreuves de l'asile pour continuer ou redémarrer leur carrière font preuve d'une résilience inspirante. Ils et elles développent des capacités d'adaptation et un génie créatif qui peuvent être utiles à n'importe quel·le collaborateur·rice d'une entreprise. À la demande des entreprises, SINGA organise des MAD Days (*Make a difference Days*), qui permettent à une trentaine de collaborateur·rice·s d'une entreprise de découvrir le parcours extraordinaire d'un·e réfugié·e, et d'apprendre sur l'estime de soi, l'interculturel et l'innovation.
Le contact : alice@singa.fr

Remarquons que le rapport de l'OCDE sur les perspectives internationales en 2016 se fait l'écho des inquiétudes de l'opinion concernant l'effet, à court terme, de flux migratoires élevés sur le bien-être économique et social, et la sécurité. En réponse à cette inquiétude, ce même rapport souligne le fait que « *les migrations produisent, en général, des effets positifs à moyen et long terme sur les finances publiques, la croissance économique et sur le marché du travail.* » Des effets sur le marché du travail local sont aussi parfois constatés. S'il indique que l'immigration puisse exacerber des problèmes structurels, notamment dans les domaines de l'éducation et du logement, ce même rapport insiste sur le fait qu'« *elle ne constitue, en général, pas la cause principale de ces difficultés* »³⁷.

OBJECTIVER LES DÉCISIONS EN SE FOCALISANT SUR L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Le recrutement de travailleur·euse·s étranger·ère·s est parfois appréhendé comme une question politique. En effet, toutes les politiques migratoires mises

³⁷ Organisation de coopération et de développement économique, *Perspectives des migrations internationales 2016*, op. cit.

en place depuis les années 1950 par les gouvernements français successifs prennent pour justification l'état du marché du travail national. Ainsi, après la Seconde Guerre mondiale, le recrutement de travailleur·euse·s étranger·ère·s (notamment maghrébin·ne·s) par les entreprises françaises était facilité, alors que la main-d'œuvre manquait. À partir du milieu des années 1970, la crise économique et la progressive hausse du chômage ont servi d'arguments pour fermer les frontières nationales aux travailleur·euse·s étranger·ère·s.

Aujourd'hui, alors que la France compte près de trois millions de chômeur·euse·s³⁸, certaines entreprises craignent de se voir accusées d'atteinte au « patriotisme économique » ou d'être considérées comme des « patrons voyous », précarisant les travailleur·euse·s étranger·ère·s.

Pourtant, pour une entreprise, la question est moins de prendre position politiquement pour ou contre le recrutement d'étranger·ère·s primo-arrivant·e·s que de répondre à ses besoins en matière de compétences. Il est, dès lors, possible de sortir de cette politisation en se concentrant sur les compétences des candidat·e·s.

L'objectivation des décisions participe à l'efficacité du recrutement, préserve de possibles accusations de dumping social et contribue à la prévention des discriminations, dans la mesure où elle n'exclut pas, *a priori*, les candidat·e·s en fonction d'un – ou de plusieurs – critère prohibé par la loi. Rappelons qu'« *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage (...) en raison de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race (...)* »³⁹. Un recruteur n'a, par conséquent, pas le droit de demander sa nationalité à un·e candidat·e au cours du recrutement. La vérification de la nationalité d'un·e salarié·e ne peut avoir lieu qu'une fois le recrutement réalisé.

38 « En moyenne sur le premier trimestre 2016, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) est de 10,2 % de la population active en France, comme au quatrième trimestre 2015 ». Insee, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011465> (consulté le 21/04/2017).

39 Voir notamment les articles 225 et suivants du Code pénal et L. 1132-1 et suivants du Code du travail.

ADOPTER UNE DÉMARCHE NON DISCRIMINATOIRE ET ACCOMPAGNER LES PRIMO-ARRIVANT·E·S

The Adecco Group

Le groupe adhère à la devise « *business as usual* » : chaque candidat·e en droit de travailler en France dispose de compétences qui peuvent avoir un intérêt sur le marché du travail. Il s'agit, dès lors, de faire correspondre ces compétences aux besoins des entreprises. Ainsi, en 2015, sur les 130 000 personnes employées quotidiennement par le groupe, 9,2 % sont de nationalité étrangère.

Par ailleurs, 8 500 personnes très éloignées de l'emploi, parmi lesquelles figurent, évidemment, des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s (réfugié·e·s statutaires compris·e·s), sont réorientées chaque année vers les 65 agences du réseau Adecco Insertion par Pôle emploi et les services publics. Ce réseau dispose de moyens dédiés à l'accompagnement social et professionnel renforcé de ces personnes.

Différents dispositifs sont à la disposition des recruteurs soucieux de focaliser leurs décisions exclusivement sur les compétences des candidat·e·s :

- **l'évaluation des capacités et des compétences professionnelles**⁴⁰, qui visent à valider les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier, mais également, parfois, à identifier d'autres emplois/métiers sur lesquels les personnes peuvent se positionner ;
- **les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)**⁴¹, qui s'adressent à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou

40 Pôle emploi, « L'évaluation des compétences et des connaissances professionnelles (ECCP) », <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-evaluation-des-competences-et-des-capacites-professionnelles-eccp--@/article.jspz?id=60639> (consulté le 22/02/2017).

41 Ministère du Travail, « Les périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP », <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel> (consulté le 22/02/2017).

professionnel personnalisé. Conclues pour une durée maximale d'un à deux mois (sous conditions), les PMSMP visent à découvrir un métier ou un secteur d'activité, à confirmer un projet professionnel, ou encore à instaurer une démarche de recrutement. Il s'agit toutefois d'une procédure longue, qui n'aboutit pas nécessairement, et implique d'importantes démarches administratives ;

- **la validation des acquis de l'expérience**⁴², qui permet à toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, de tenter d'obtenir une certification (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP), si elle dispose d'une expérience en rapport direct avec celle-ci ;
- **les entretiens structurés**, qui ont pour objectif de réduire les biais (ex. : effet de halo, effet de contraste, effet de similarité, connivence, stéréotypes, etc.) lors de la conduite d'entretiens de recrutement, en suivant notamment les principes suivants :
 - les questions posées doivent correspondre à une fiche de poste élaborée en amont, construite à partir d'une analyse du poste proposé ;
 - les mêmes questions doivent être posées à tou-te-s les candidat-e-s et dans le même ordre ;
 - les relances doivent être limitées ou standardisées ;
 - les questions d'opinions et de jugement de valeur sont à écarter ;
 - l'objectivation de la décision par la pondération des questions et l'instauration de « notes planchers ».

L'utilisation de cette méthode exigeante suppose la formation préalable des recruteurs.

- **les méthodes de recrutement par simulation (MRS)**⁴³. Labellisée par la Halde⁴⁴ en 2007, la méthode de recrutement par simulation offre une ouverture sur un large panel de candidat-e-s et se concentre sur l'évaluation des habiletés mises en œuvre par ces dernier·ère·s.

42 Ministère du Travail, « Qu'est-ce que la VAE ? », <http://www.vae.gouv.fr/la-vae/qu-est-ce-que-la-vae.html> [consulté le 22/02/2017].

43 Pôle Emploi, « Conseils au recrutement », <http://www.pole-emploi.fr/region/martinique/employeur/la-methode-de-recrutement-par-simulation-@/region/martinique/article.jspz?id=5951> [consulté le 22/02/2017].

44 Dont les prérogatives sont aujourd'hui assumées par le Défenseur des droits.

Cette méthode – mise en œuvre par Pôle emploi – ne se réfère pas au CV et présente des vertus égalitaires et antidiscriminatoires bien identifiées, comme le souligne un rapport d'évaluation réalisé en 2010⁴⁵.

Il s'agit, après l'organisation d'une réunion d'information, de soumettre des candidat·e·s disposant de profils et d'expériences très différents à des tests d'évaluation identiques, orientés sur leurs capacités à occuper un poste donné. Ces tests prennent la forme d'exercices pratiques qui reproduisent, par analogie, les principales caractéristiques du poste de travail (actes professionnels à réaliser, postures et gestes à adopter, relations dans le travail à gérer...). Les candidat·e·s disposant des habilités requises sont ensuite reçu·e·s en entretien de motivation par l'entreprise qui recrute.

Cette méthode aide les candidat·e·s à prendre conscience de leur potentiel, favorise le repositionnement des choix professionnels, et peut s'avérer utile pour ouvrir les recrutements, y compris à des candidat·e·s étranger·ère·s (disposant de notions de français leur permettant de comprendre les consignes des tests). Le rapport d'évaluation de la méthode précise qu'un peu moins de la moitié des personnes testées n'ont ni expérience ni formation pour les métiers concernés.

En outre, cette méthode sensibilise managers et recruteurs aux enjeux de la non-discrimination en les conduisant à s'interroger sur leurs pratiques habituelles de recrutement et d'intégration. À travers une analyse de poste, préalable à la mise en œuvre des tests, elle « *réinterroge les critères de recrutement de l'entreprise sur une base légitime et sereine* ». Elle offre aussi « *une vérification empirique de l'intérêt, dans une équipe et une entreprise, d'assurer une diversité de profils, d'âge et de sexe* »⁴⁶.

Souvent utilisée en complément d'autres méthodes de recrutement, la MRS présente quelques limites : elle requiert souvent un investissement en temps important, et ne convient pas pour tous les postes à pourvoir.

Des plates-formes de vocations, gérées par Pôle emploi, proposent des sessions de recrutement par simulation dans de nombreuses régions.

45 Direction des études, évaluations et affaires internationales, « Évaluation de la méthode de recrutement par simulation, mise en œuvre par Pôle emploi au sein des plates-formes de vocation – Rapport d'évaluation », *Les Cahiers*, Études n° 9, Pôle emploi, septembre 2010.

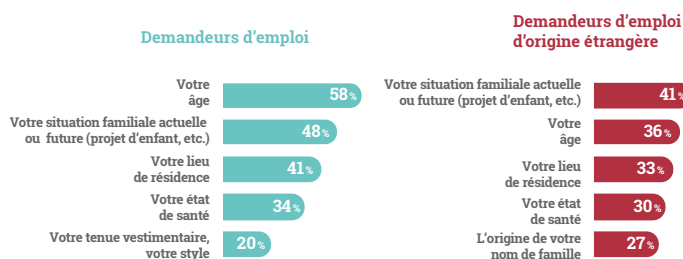
46 *Ibid.*

PROFESSIONNALISER LE RECRUTEMENT ET RÉDUIRE LE RESSENTI DE DISCRIMINATION

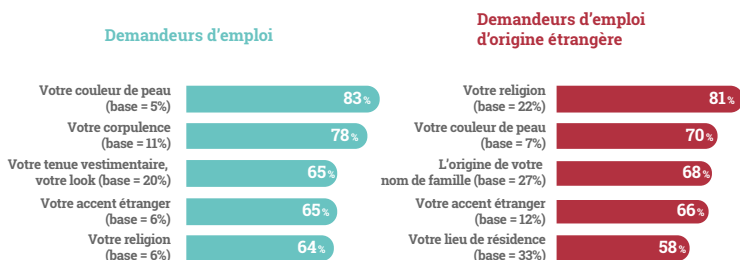
« Les questions et les remarques liées à leur origine étrangère – religion, couleur de peau, origine du nom de famille ou accent étranger – »⁴⁷ font naître chez les demandeur·euse·s d'emploi d'origine étrangère le sentiment d'être discriminé·e·s. De telles questions, de même que celles portant sur leur situation de famille, leur âge ou leur santé, sont illégales, quelle que soit la nationalité des candidat·e·s.

Les questions posées et le sentiment de discrimination

Les cinq questions les plus posées



Les cinq questions les plus ressenties comme discriminantes



Source : Défenseur des droits, « 8^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Zoom "Demandeurs d'emploi d'origine étrangère" », *Études & Résultats*, février 2015.

47 Défenseur des droits, « 8^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Zoom "Demandeurs d'emploi d'origine étrangère" », *op.cit.*

Or, l'article L. 1221-6 du Code du travail stipule que : « **les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.** Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »

Les primo-arrivant·e·s, au même titre que tout autre candidat·e, sont protégé·e·s contre les discriminations tant au civil (voir l'article L. 1132-1 du Code du travail) qu'au pénal (voir l'article 225-1 et suivants du Code pénal).

Comme le souligne **l'article L. 1132-1 du Code du travail**, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 [...]. » Parmi ces motifs figurent l'origine, l'apparence physique, le patronyme, l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Il importe par conséquent de **sensibiliser et/ou former les recruteurs (managers et RH), afin de prévenir le risque de discrimination et de limiter le ressenti discriminatoire.** Cette sensibilisation, en orientant le recrutement sur des exigences professionnelles et déterminantes, en améliore l'efficacité et réduit les risques de condamnation pour discrimination.

2.5 PRÉPARER LA CONTRACTUALISATION

VÉRIFIER LA SITUATION ADMINISTRATIVE DU OU DE LA CANDIDAT·E

Dans tous les cas, l'employeur est tenu de vérifier la situation administrative des étranger·ère·s candidat·e·s à l'embauche. En cas de non-respect de cette obligation de vérification, ou dans le cas de fraude à l'identité dont il serait manifestement complice, la responsabilité de l'employeur peut être engagée

en vertu de l'article L. 8256-2 du Code du travail. **Toutefois, cette obligation ne doit pas déboucher sur une discrimination dans l'accès à l'emploi** (*voir infra*).

En pratique, **les signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) sont en situation régulière**, car bénéficiaires d'une carte de séjour pluriannuelle de deux à quatre ans, délivrée à l'issue d'une année de résidence en France.

PRÉVOIR L'ÉVENTUELLE TRADUCTION DU CONTRAT

Il peut être nécessaire de traduire le contrat dans la langue parlée par l'étranger·ère, comme le prévoit l'article L. 1221-3 du Code du travail :

« Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français. [...] Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier. L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article. »

PRENDRE EN CHARGE LES COÛTS LIÉS À L'INTÉGRATION D'ÉTRANGER·ÈRE·S PRIMO-ARRIVANT·E·S AU NIVEAU DES SIÈGES

La prise en charge des coûts supplémentaires liés au recrutement de salarié·e·s étranger·ère·s – dont font partie les primo-arrivant·e·s – au niveau du siège de l'entreprise réduit les risques d'éviction de ceux-ci et celles-ci pour des raisons budgétaires, dès lors que les recruteurs en sont informés.

Sauf exception, les entreprises doivent acquitter des taxes pour l'embauche d'un·e travailleur·euse étranger·ère auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)⁴⁸. En outre, il est parfois nécessaire d'avoir recours aux services de consultant·e·s et/ou de juristes pour s'assurer du bon déroulement

48 Ces taxes peuvent s'élever jusqu'à 55 % d'un mois de salaire brut (plafonné à 2,5 SMIC) du ou de la salarié·e selon la nature de l'autorisation de travail délivrée. Pour en savoir plus : <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/taxes-dues-%C3%A0-l-ofii?highlight=Taxe> (consulté le 22/02/2017).

de la démarche lorsque l'entreprise ne dispose pas d'une expertise suffisante pour recruter un·e travailleur·euse étranger·ère.

Rappelons que répercuter les taxes dues à l'OFII sur les travailleur·euse·s étranger·ère·s est un délit. Or, selon Emma Broughton, chercheuse à l'Ifri, cette pratique illégale est assez commune, en particulier lors du recrutement de personnes peu qualifiées. Il convient donc de rester vigilant pour ne pas exposer son entreprise à une condamnation.

2.6 VEILLER À LA BONNE INTÉGRATION DES ÉTRANGER·ÈRE·S PRIMO-ARRIVANT·E·S

Passée l'étape du recrutement, il importe d'entretenir un climat propice à l'insertion des personnes recrutées. Plusieurs pistes peuvent être explorées :

- **la mise en œuvre d'une politique diversité, visant à promouvoir un climat inclusif pour tou·te·s.** L'instauration d'un climat inclusif passe autant par l'organisation de moments de rencontre et de convivialité, la promotion du bien-être au travail que par la déconstruction des stéréotypes et la mise en place de dispositifs visant à lutter contre les discriminations. Il convient également de poser la question de l'humour, qui peut être un vecteur d'exclusion (blagues racistes/xénophobes) ;
- **le processus de recrutement de travailleur·euse·s étranger·ère·s est susceptible de durer plusieurs mois.** En tenir compte permet d'**adapter le calendrier de travail des équipes** au sein desquelles ils et elles seront intégré·e·s pour éviter toute frustration (par anticipation des démarches liées à l'opposabilité du marché du travail, par exemple) ;
- **la mise en œuvre d'un parrainage ou d'un mentorat :** favorisant l'intégration des collaborateur·rice·s dans l'entreprise, les dispositifs de parrainage et de mentorat peuvent participer à l'apprentissage et à la compréhension de codes sociaux et professionnels, formels et informels par les salarié·e·s primo-arrivant·e·s, ainsi qu'à la constitution de leur réseau personnel ;
- **l'inscription de formations au français adaptées au contexte professionnel parmi les formations proposées dans l'organisation :** la maîtrise du français est particulièrement importante pour les primo-arrivant·e·s, dans la mesure où elle représente un prérequis nécessaire pour exercer

ses droits et ses devoirs, ou encore respecter les consignes (notamment de sécurité) écrites. Elle constitue un moyen efficace pour combattre le risque d'isolement social et offrir à chacun·e l'occasion d'évoluer. De fait, une maîtrise insuffisante de l'écriture du français est un obstacle majeur empêchant l'accès à des postes à responsabilité, indépendamment des qualités du candidat ou de la candidate concerné·e.

ANTICIPER LE RENOUELEMENT DES TITRES DE SÉJOUR

L'anticipation des demandes de renouvellement des titres de séjour joue un rôle important dans le maintien dans l'emploi et la continuité des missions de certain·e·s étranger·ère·s primo-arrivant·e·s.

L'accomplissement des démarches nécessaires au renouvellement peut contraindre le ou la travailleur·euse étranger·ère à s'absenter ponctuellement pendant son temps de travail habituel et être générateur de stress.

Le ou la travailleur·euse étranger·ère obtient alors un **récépissé** de demande de titre de séjour, c'est-à-dire un **document lui permettant de séjourner régulièrement en France durant l'examen de son dossier et, selon les cas, de travailler** (l'autorisation de travail est indiquée directement sur le récépissé). Accordé pour une durée de trois mois renouvelables jusqu'à trois fois en préfecture, le récépissé garantit légalement les mêmes droits que le titre de séjour donné précédemment. L'obtention d'un récépissé permet de ne pas rompre le parcours d'insertion des travailleur·euse·s étranger·ère·s⁴⁹.

En outre, une jurisprudence protectrice des droits des salariés étrangers s'est développée, s'agissant des cas où le défaut d'autorisation de travail résulte non pas d'un refus, mais de difficultés rencontrées par l'étranger·ère pour en obtenir le renouvellement. Ainsi, peut être regardé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement motivé par l'absence d'autorisation de travail lorsque le ou la salarié·e, bien que momentanément dépourvu·e de cette autorisation, a néanmoins produit une attestation de dépôt de demande de renouvellement. Dans ce cas, l'employeur aurait dû attendre la réponse de l'Administration avant de

49 Voir les articles R311-4 et suivants du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

prononcer le licenciement. Il en va de même lorsque l'employeur sait que le défaut momentané d'autorisation de travail est dû à des défaillances administratives, et qu'une régularisation est en cours. Enfin, le licenciement peut être invalidé lorsque la perte de l'autorisation de travail fait suite à un manque de diligence de l'employeur pour accomplir les démarches nécessaires au renouvellement de cette autorisation⁵⁰.

La récente création de la carte de séjour pluriannuelle devrait réduire la fréquence des renouvellements de titres de séjour, ainsi que les passages en préfecture (estimés à une dizaine par an, selon le rapporteur du projet de loi sur le droit des étranger·ère·s ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France)⁵¹.

METTRE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Bien qu'un accompagnement social et professionnel ne soit pas systématiquement nécessaire, **des associations et des entreprises soulignent de nombreux freins sociaux dans l'accès à l'emploi des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s.**

Les principales difficultés rencontrées concernent :

- l'accès au(x) droit(s) et la compréhension du système administratif français ;
- les questions financières : accès à une banque, accompagnement budgétaire, etc. ;
- le logement : accès à un hébergement stable et de bonne qualité ;
- la langue ;
- l'alimentation ;
- l'accès aux services de santé ;
- l'accès à l'école pour les enfants des primo-arrivant·e·s.

⁵⁰ Défenseur des droits, *Les Droits fondamentaux des étrangers en France, op. cit.* ; voir également l'article L. 8251 et suivants du Code du travail, ainsi que R. 8252-1 et R. 8252-2.

⁵¹ « L'assemblée adopte le titre de séjour pluriannuel pour les étrangers », *Le Monde*, 22 juillet 2015 : http://www.lemonde.fr/immigration-et-diversite/article/2015/07/22/l-assemblee-adopte-le-titre-de-sejour-pluriannuel-pour-les-etrangers_4693094_1654200.html (consulté le 22/02/2017).

Si la prise en charge de ces problématiques ne relève pas directement de la responsabilité des entreprises, ces dernières peuvent s'appuyer sur des acteurs associatifs pour faciliter l'intégration durable de leurs employé·e·s primo-arrivant·e·s.

ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL DES PRIMO-ARRIVANT·E·S

FACE

De nombreux clubs de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) assurent un accompagnement social et/ou professionnel, notamment de personnes primo-arrivantes. S'appuyant sur un réseau territorial d'entreprises engagées, les clubs FACE travaillent à leur accès aux droits, avec des administrations et des associations.

Dans la pratique, ils proposent un accompagnement professionnel reposant sur des ateliers collectifs (écriture de CV et de lettres de motivation, préparation d'entretiens de recrutement, compréhension du monde de l'entreprise, du droit du travail en France, réalisation de CV vidéo avec FACE à l'emploi), **et des rencontres individuelles** axées sur les envies, les diplômes et la valorisation des personnes accompagnées. Des entreprises membres des clubs proposent également des périodes d'**immersion en entreprise** et du **parrainage**. Les parrains et marraines, préalablement sensibilisé·e·s aident des primo-arrivant·e·s dans leurs recherches d'emploi, à simuler des entretiens de recrutement, et peuvent en accueillir dans leur entreprise.

Selon les accompagnants FACE, la maîtrise de la langue française et la mise en œuvre des démarches administratives sont toutefois un préalable à gérer avant l'accompagnement vers l'emploi.

C'est pourquoi FACE, grâce au soutien de la DAAEN, tend à privilégier un accompagnement global. L'objectif poursuivi pour la période 2015-2016 est fixé à 980 personnes accompagnées

sur 15 territoires. En moyenne, 60 % des primo-arrivant·e·s accompagné·e·s trouvent un emploi.

Les primo-arrivant·e·s qui se tournent vers les clubs FACE ont des profils variés. Sur les 766 personnes suivies en 2015-2016, les bénéficiaires de protections internationales (28%) ont généralement des niveaux de diplômes et de compétences linguistiques en français relativement bas. Ils et elles sont originaires de 85 pays différents, avec une majorité de personnes originaires des pays du Maghreb et du Soudan (mais cela dépend des territoires d'accueil). Il y a des personnes de tous âges, mais les hommes sont majoritaires (65 %, contre 35 % de femmes).

Par ailleurs, FACE travaille sur la sensibilisation à l'embauche des migrant·e·s auprès des entreprises, et utilise une méthodologie d'empowerment, dont l'objectif est de valoriser les compétences formelles et informelles des primo-arrivant·e·s, de les aider à prendre confiance en leurs compétences.

2.7 ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIAL DES COLLABORATEURS ET SOUTENIR LES ACTEURS ASSOCIATIFS

Les collaboratrices et collaborateurs, ainsi que les associations constituent autant d'acteurs qui peuvent accompagner les démarches d'intégration des primo-arrivant·e·s en France et dont les initiatives méritent, à ce titre, d'être soutenues et accompagnées.

Que ce soit en s'inscrivant dans une démarche de parrainage, en participant à des ateliers de langue, à des ateliers de « *jobcoaching* », etc., l'engagement des collaborateur·rice·s, bénévoles et salarié·e·s d'associations et primo-arrivant·e·s est créateur de sens et de lien social.

SOUTENIR LES ASSOCIATIONS ENGAGÉES AUPRÈS DES PUBLICS FRAGILISÉS

Fondation The Adecco Group

La fondation, placée sous l'égide de la Fondation de France, se donne pour objectif l'égalité des chances face à l'emploi.

Dans ce cadre, elle offre son soutien à des associations touchant les publics fragilisés et les accompagne, par exemple, lors d'ateliers de rédaction de CV et de lettres de motivation, et de préparations aux entretiens. La fondation The Adecco Group propose également des mécénats de compétences et/ou un mécénat financier sur des actions ciblées.

PARTICIPER À L'ACCOMPAGNEMENT DES PRIMO-ARRIVANT·E·S

Passeport Avenir

L'association assure l'accompagnement de jeunes issu·e·s des milieux populaires. L'association organise des ateliers collectifs, ainsi que le tutorat de jeunes par près de 1 200 hommes et femmes cadres, managers et ingénieurs. Le rôle des tuteur·rice·s est notamment d'ouvrir leur réseau professionnel, d'accompagner avec bienveillance les tutoré·e·s après leur bac. À ce jour, 7 % des tutoré·e·s Passeport Avenir sont des Français·es né·e·s hors Union européenne, et 10 % sont des étranger·ère·s né·e·s hors Union européenne.

Par ailleurs, Passeport Avenir a développé une plate-forme de conseils pour aider les primo-arrivant·e·s à mieux connaître le monde de l'entreprise en France dans le cadre d'un partenariat avec la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) du ministère de l'Intérieur.

En accès libre sur Internet⁵², elle cible prioritairement les jeunes primo-arrivant·e·s de milieu populaire et leur dispense des conseils sur les filières d'enseignement, les entretiens de recrutement, les codes de l'entreprise... Cette plate-forme vient en support des préparations aux entretiens.

Les conseils dispensés ont été rédigés de manière à être compréhensibles par des personnes ayant une faible maîtrise de la langue française. Les conseils sur les codes culturels revêtent une importance particulière pour les primo-arrivant·e·s : la manière de saluer, le regard, la conception du temps de travail sont culturellement marqués et peuvent être source de mauvaises interprétations et de malentendus. Par exemple, le fait de regarder son interlocuteur·rice dans les yeux est considéré comme offensant dans certaines cultures, tandis que dans d'autres, avoir le regard « fuyant » est considéré comme un signe de malhonnêteté.

ADAPTER SON OFFRE ET DÉVELOPPER UN RÉSEAU DE BUREAUX DE POSTE RÉFÉRENTS

Groupe La Poste

Plus de cent bureaux de poste référents portent les valeurs et le plan d'action RSE du groupe La Poste envers les populations vulnérables, parmi lesquelles figurent les demandeur·euse·s d'asile et les réfugié·e·s. Généralement situés à proximité des grands centres d'accueil, ils agissent en coordination avec la direction de la RSE du groupe. Ils irriguent et animent les bureaux de poste plus satellites, afin que tous les bureaux de poste soient capables d'offrir les mêmes prestations en la matière.

⁵² Pour en savoir plus : « Les codes de l'entreprise », http://plateforme.sillages.info/eprep_data/uploads/cours/Src_510_CodesdelentrepriseFL/Excellenceprofessionnelle_sequence5_web_gen_web/co/sequence5.html (consulté le 03/06/2017).

Les employé·e·s des bureaux de poste référents bénéficient, en priorité, des formations relatives aux spécificités et aux procédures de prise en charge des usager·ère·s réfugié·e·s ou demandeur·euse·s d'asile. **Ils et elles sont également chargé·e·s de repérer et de tisser des liens avec des associations engagées dans l'accompagnement des étranger·ère·s**, notamment pour répondre aux besoins en matière de domiciliation et de traduction.

Les employé·e·s de ces bureaux de poste référents sont formé·e·s pour répondre aux besoins spécifiques de cette clientèle : recevoir du courrier en toute sécurité et ouvrir un compte bancaire. Leur formation intègre un volet consacré à la compréhension des accords signés par le groupe La Poste avec deux partenaires : l'Office français de l'immigration et de l'intégration et France Terre d'Asile.

Une formation spécifique a ainsi été élaborée en collaboration avec cette dernière association, qui intervient pour expliquer qui sont les demandeur·euse·s d'asile, qu'est-ce qu'un pays sûr et un pays non sûr, etc. Cette formation est dispensée par visioconférence et accessible à tous les bureaux de poste.

Très concrètement, l'ouverture d'un compte en banque est soumise à la présentation d'un justificatif de domicile et d'une pièce d'identité par l'usager·ère. Dans le cas des demandeur·euse·s d'asile et des réfugié·e·s, une procédure dérogatoire est appliquée, de façon à pallier l'absence de ce type de justificatifs. Face à la diversité d'attestations d'identité existantes, le groupe La Poste a mis en place un **document référençant toutes les pièces d'identité existantes**, documents mis à jour régulièrement en collaboration avec France Terre d'Asile, afin de faciliter le travail des guichetier·ère·s. Aujourd'hui, le groupe La Poste estime que la quasi-totalité des demandeur·euse·s d'asile ont un compte bancaire à La Poste.

La coopération avec des associations nationales et locales reconnues et rattachées aux conventions conclues avec La Poste est capitale, dans la mesure où ce sont elles qui accompagnent les

demandeur·euse·s d'asile et les réfugié·e·s. Elles leur fournissent, par exemple, un justificatif de domiciliation et leur permettent de recevoir du courrier. Des plages de rendez-vous sont parfois organisées pour faciliter l'accès des réfugié·e·s et des demandeur·euse·s d'asile aux services proposés, généralement des jours pour lesquels l'affluence est plus faible pour prendre le temps nécessaire.

Par ailleurs, le groupe La Poste a recensé de nombreuses initiatives locales : des postier·ère·s s'engagent sur le sujet, l'un·e d'entre eux·elles maîtrisant une langue utile se porte volontaire pour des traductions, d'autres tiennent des carnets avec du vocabulaire courant traduit dans différentes langues, et traduisent du vocabulaire spécifique au domaine bancaire pour les communiquer aux associations.

FOIRE AUX QUESTIONS L'EMBAUCHE D'UN·E PRIMO-ARRIVANT·E

par **Françoise GARDES**, avocate au barreau de Paris

Quel est l'impact de la nationalité sur un recrutement ?

Par principe, la nationalité ne peut pas être un critère de sélection pour le recruteur, sauf exception réglementée. Toutefois, l'employeur doit vérifier quelle est la nationalité de son ou sa futur·e salarié·e, afin d'accomplir les démarches administratives adéquates préalablement à l'embauche (voir ci-dessous).

Un·e étranger·ère a-t-il ou elle toujours besoin d'une carte de séjour ou d'un visa pour travailler en France ?

Non, le ou la salarié·e bénéficiant de la nationalité d'un État membre de l'**Union européenne** (ainsi que de la Suisse et de l'espace économique européen) dispose, à ce titre, du droit de circuler, de résider et de travailler librement en France sans avoir à solliciter ni titre de séjour ni autorisation de travail.

Son passeport ou sa pièce d'identité, délivrés par son État de nationalité, suffisent pour formaliser son embauche.

Que doit faire l'employeur lorsqu'il recrute un·e étranger·ère non européen·ne déjà présent·e sur le territoire ?

Si le ou la futur·e salarié·e est **déjà titulaire d'un document l'autorisant à travailler** (carte de résident·e, carte bleue européenne, certaines cartes de séjour et certains visas valant titre de séjour, etc.), l'employeur a une simple obligation de vérification auprès de l'administration de l'authenticité du titre présenté. Il en communique une copie à la préfecture du lieu d'embauche, deux jours ouvrables avant la date de prise de fonctions. La formalité est ainsi remplie, y compris par voie électronique, sans besoin de réponse explicite de l'Administration.

Cette hypothèse s'applique notamment au recrutement de l'étranger·ère non européen·ne **étudiant** en France, qui peut travailler à titre accessoire (60 % du temps de travail annuel) pendant la durée de ses études.

En cas de non-respect de cette obligation de vérification, ou dans le cas de fraude à l'identité dont il ou elle serait manifestement complice, la responsabilité de l'employeur peut être engagée en vertu de l'article L. 8256-2 du Code du travail.

Comment embaucher un·e étudiant·e non européen·ne à l'issue de ses études ?

C'est à l'étudiant·e de solliciter son **changement de statut** d'étudiant·e à salarié·e auprès de la préfecture. Cette démarche est simplifiée pour le ou la titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master disposant d'une autorisation provisoire de séjour (APS : voir ci-dessous). En effet, l'Administration examine alors le dossier sans tenir compte du marché de l'emploi. La rémunération doit être comparable à celle de tout autre salarié·e occupant un poste similaire et ne peut être inférieure à 1,5 SMIC. L'emploi doit, quant à lui, être en adéquation avec les qualifications du ou de la salarié·e.

À noter que si le ou la salarié·e doit saisir lui-même la préfecture, il ou elle a besoin de la pleine **coopération de son employeur** pour fournir les documents demandés par l'Administration (formulaires tamponnés et signés par l'employeur, extrait K-bis, dernier bordereau des versements Urssaf, etc.).

Qu'est-ce qu'une APS pour les étudiant·e·s ?

Le ou la titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master peut solliciter, avant l'expiration de son dernier titre de séjour étudiant, une **autorisation provisoire de séjour** d'une validité de six mois à un an, afin de rechercher un emploi. Lors de son recrutement, il ou elle sollicitera son **changement de statut** d'étudiant·e à salarié·e dans les conditions décrites ci-dessus.

La délivrance de cette APS est souvent indispensable, car toute démarche auprès de la préfecture doit être entamée au moins deux mois avant l'expiration du titre, alors même que l'étudiant·e n'a peut-être pas encore fini ses examens.

Peut-on recruter une personne en situation irrégulière (« sans-papiers ») sur le territoire ?

Non, il s'agit d'une infraction. Mais un employeur peut utilement soutenir les démarches de régularisation d'un·e futur·e salarié·e dans le cadre d'une **admission exceptionnelle au séjour**. En effet, si un·e étranger·ère réside en France depuis au

moins trois ou cinq ans selon les cas, et peut produire des fiches de paie attestant qu'il ou elle a travaillé ou travaille en France, il ou elle peut prétendre à être régularisé-e (circulaire dite « Valls » du 28 novembre 2012). L'Administration lui demande alors de produire une **promesse d'embauche** formalisée sur un CERFA, ainsi que des documents relatifs à l'entreprise qui souhaite le ou la recruter, sous réserve de la régularisation de sa situation administrative.

Peut-on recruter une personne se trouvant hors du territoire français ? À qui s'adresser ?

Oui, c'est ce que l'on appelle « l'**introduction de salarié-e** ». L'employeur doit solliciter une autorisation de travail auprès de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), dans certains cas *via* le guichet unique de l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) chez qui, en règle générale, les interlocuteurs sont réactifs.

La demande se fait par un formulaire CERFA spécifique, accompagné de documents concernant le futur salarié (état civil, CV, etc.), son entreprise (extrait K-bis, dernier bordereau des versements Urssaf, etc.) et les raisons et les conditions de l'embauche.

Quelles sont les conditions à remplir pour qu'une autorisation de travail soit accordée par la Direccte ?

La demande de l'employeur doit remplir trois conditions.

Il doit tout d'abord exister une vraie **adéquation** entre l'emploi qui sera occupé et le profil (expérience/qualifications) du ou de la futur-e salarié-e. Ensuite, **les conditions de travail et de rémunération** du ou de la salarié-e introduit-e doivent être comparables à celles des autres salarié-e-s de l'entreprise ou de la branche.

Enfin, **l'employeur doit apporter des preuves qu'il n'est pas parvenu à trouver de profil professionnel adéquat sur le marché de l'emploi existant, malgré ses recherches auprès d'organismes concourant au service public du placement (ex. : Pôle emploi, l'APEC).**

Les circulaires indiquent que les délais minimaux de recherche sur le marché du travail français doivent être de⁵³ :

- deux mois pour une introduction ;
- trois semaines pour un changement de statut.

Ce dernier critère dit d'« **opposabilité de la situation de l'emploi** » est écarté lorsqu'il s'agit d'un domaine d'activité connaissant des difficultés de recrutement (les métiers dits « en tension »⁵⁴) ou par listes de métiers pour certaines nationalités.

Par ailleurs, la procédure est **simplifiée** pour les profils très diplômés, pour les mobilités au sein d'un même groupe, les détachements, etc.

Que se passe-t-il après la décision de la Direccte ?

Si l'autorisation de travail est accordée, le dossier est transmis à l'autorité consulaire et le ou la future salarié·e se voit délivrer un **visa** avec lequel il ou elle peut venir en France et directement occuper l'emploi. S'il s'agissait d'une demande pour une personne autorisée au séjour en France, mais non autorisée à travailler, la décision ou l'avis de la Direccte est transmise à la préfecture du lieu de résidence de l'étranger·ère.

En cas de refus, la décision de la Direccte est **susceptible de recours** administratif et contentieux.

Que change la loi du 7 mars 2016 relative au droit des étranger·ère·s ?

La mesure phare est l'instauration du titre de séjour pluriannuel qui constitue une simplification. Par ailleurs, les mentions portées sur les cartes de séjour délivrées pour raisons professionnelles sont réduites de six (activité salariée, activité commerciale, industrielle ou artisanale, profession indépendante, travail saisonnier, salarié·e en mission, emploi qualifié) à trois (« salarié·e »/« travailleur·euse temporaire »/« entrepreneur, profession libérale »).

53 Voir la circulaire du 31 mai 2011 sur la maîtrise de l'immigration professionnelle. Rappelons qu'une circulaire n'a pas force de loi et que ces durées sont indicatives.

54 Une liste des métiers en tension apparaît sur le site www.immigration-professionnelle.gouv.fr (consulté le 09/06/2017)

Il convient aussi de signaler des dispositions spécifiques facilitant la **mobilité** d'un·e salarié·e non européen·ne à l'intérieur d'un même groupe en Europe (dispense d'autorisation de travail délivrée par la Direccte).

Et dans les autres cas ?

Cet aperçu de situations fréquentes d'embauche d'un·e salarié·e étranger·ère ne prétend nullement à l'exhaustivité. Chaque procédure **individuelle** de demande d'autorisation de travail est spécifique (par exemple, en cas d'accord bilatéral⁵⁵ entre la France et le pays d'origine du ou de la salarié·e). De même, les **cas particuliers** des apprenti·e·s, stagiaires, saisonnier·ère·s, frontalier·ère·s, visas « vacances-travail », artistes, scientifiques et chercheur·e·s, etc., sont appréhendés par des **dispositions adaptées** qui n'ont pas été abordées ici. Il existe donc une multitude de cadres légaux permettant de répondre aux besoins de l'employeur, y compris dans des cas atypiques.

55 Une liste des accords bilatéraux sur les migrations professionnelles et les échanges de jeunes professionnel·le·s est tenue à jour sur le site : www.immigration-professionnelle.gouv.fr (consulté le 09/06/2017)

GLOSSAIRE

Le glossaire présenté ci-après recense les principales notions évoquées dans ce guide, ainsi que quelques informations contextuelles⁵⁶.

LES PERSONNES

Étranger·ère et/ou immigré·e ?

Au sens de la loi française (article L. 111-1 du CESEDA⁵⁷), **sont étrangères les personnes qui n'ont pas la nationalité française**, soit qu'elles aient une nationalité étrangère, soit qu'elles n'aient pas de nationalité⁵⁸.

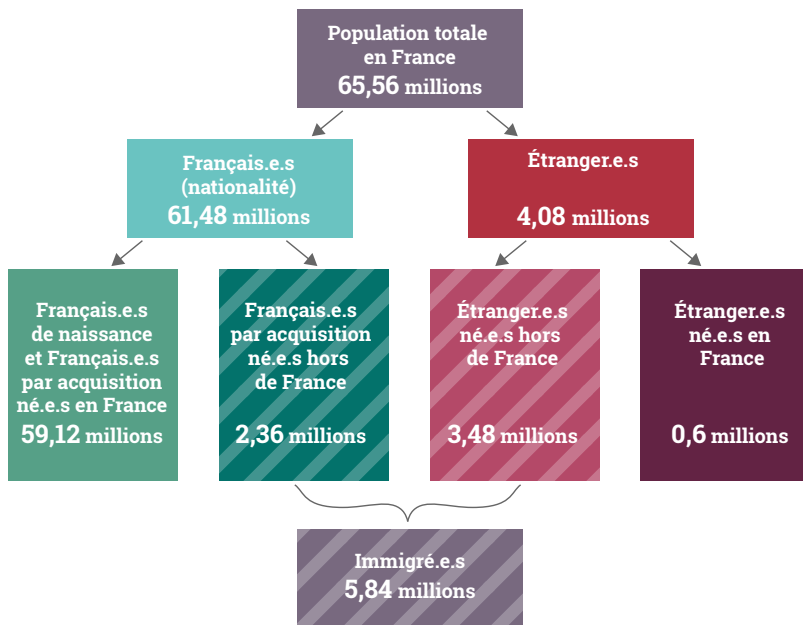
Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration, **un·e immigré·e est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France**. Les personnes nées françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées parmi les immigré·e·s. À l'inverse, certains immigré·e·s deviennent français·e·s lorsque d'autres ne demandent ou n'obtiennent pas la nationalité française, demeurant alors étranger·ère·s.

Les populations étrangères et immigrées ne se confondent donc pas totalement : un·e immigré·e n'est pas nécessairement étranger·ère : il ou elle peut avoir la nationalité française. *A contrario*, certaines personnes – essentiellement mineures – bien que nées en France, sont étrangères. Notons que, comme le précise l'Insee, la qualité d'immigré·e est permanente : un individu continue à appartenir à la population immigrée, même s'il devient Français par acquisition. Ce n'est pas la nationalité à la naissance, mais bien le pays de naissance qui définit l'origine géographique d'un·e immigré·e.

⁵⁶ Voir également la rubrique « Mots de l'intégration » du site du Haut Conseil à l'Intégration : <http://archives.hci.gouv.fr/-Mots-de-l-integration-.html> (consulté le 20/02/2017).

⁵⁷ Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

⁵⁸ Voir la définition du terme « apatride », ci-dessous.



Champ : France hors Mayotte

Source : Insee, recensement de la population 2013, exploitation principale

Migrant.e

Au sens de l'Unesco⁵⁹, **toute personne qui effectue une migration**, c'est-à-dire qui se déplace et vit de façon temporaire ou permanente dans un pays dans lequel elle n'est pas née, peut être considérée comme migrante.

La Convention des Nations unies du 18 décembre 1990 sur les droits des travailleur.euse.s migrant.e.s et des membres de leurs familles définit les **travailleur.euse.s migrant.e.s** comme « *les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes* »⁶⁰.

59 Organisation des Nations unies pour l'Éducation, la Science et la Culture.

60 Voir : <http://www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/international-migration/international-migration-convention/> (consulté le 22/02/2017).

Étranger·ère primo-arrivant·e

La notion de primo-arrivant·e est une **catégorie administrative désignant les ressortissant·e·s de pays tiers à l'Union européenne, détenteur·rice·s d'un titre de séjour, souhaitant s'installer durablement en France, et signataires du contrat d'intégration républicaine.**

L'article L. 311-9 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) prévoit que « *l'étranger admis pour la première fois au séjour en France ou qui entre régulièrement en France entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans révolus, et qui souhaite s'y maintenir durablement, s'engage dans un parcours personnalisé d'intégration républicaine visant à favoriser son autonomie et son insertion dans la société française.* »

Les primo-délivrances de titres de séjour ont légèrement augmenté au cours des dernières années :

MOTIFS D'ADMISSION	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (définitif)	2016 (estimé)	ÉVOLUTION (2015-2016)
A. Économique	18 280	17 834	16 013	17 800	19 054	20 628	22 575	+9,4%
B. Familial	83182	81 172	87 170	93 714	93 326	90 113	88 010	-2,3%
C. Étudiants	65281	64 928	58 857	62 815	64 996	70 023	70 250	+0,3%
D. Divers	11572	11 633	12 624	13 148	13 742	13 866	14 430	+4,1%
E. Humanitaire	18220	17 487	18 456	17 916	20 822	22 903	32 285	+41,0%
Total	196 535	193 054	193 120	205 393	210 940	217 533	227 550	+4,6%

Source : Direction générale des étrangers en France, L'admission au séjour – les titres de séjour, ministère de l'Intérieur, 16 janvier 2017.

Demandeur·euse d'asile

Un·e demandeur·euse d'asile est une **personne ayant fui son pays parce qu'elle y a subi des persécutions, ou craint d'en subir pour des motifs particuliers** (en raison de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social, de ses opinions politiques ou de ses origines ethniques), **et dont l'État d'origine ne peut ou ne veut assurer la protection**, qui est en quête d'une protection internationale, et **dont la demande de statut de réfugié·e n'a pas encore fait l'objet d'une décision définitive**⁶¹.

⁶¹ Pour une définition légale de la notion, voir l'article premier de la Convention relative au statut des réfugiés, du 28 juillet 1951, dite Convention de Genève. Voir : <http://www.unhcr.org/fr/convention-1951-relative-statut-refugies.html> (consulté le 22/02/2017).

D'après le Haut Commissariat aux Réfugiés (HCR), il incombe aux systèmes nationaux d'asile de décider quel·le·s demandeur·euse·s d'asile peuvent effectivement prétendre à une protection internationale. Si une personne demande l'asile en France, elle verra son dossier examiné par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) en première instance, et par la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) en seconde instance. Les personnes qui, à l'issue de la procédure, ne sont pas considérées comme des réfugiées nécessitant une protection internationale peuvent être renvoyées dans leur pays d'origine. On parle alors de **débouté·e·s du droit d'asile**.

On évoque très souvent dans les débats publics les demandeur·euse·s d'asile, qui ne représentent pourtant pas la catégorie de migrant·e·s la plus nombreuse, loin de là. En 2016, l'Ofpra a rendu 89 500 décisions, soit 12% de plus par rapport à l'année précédente. 36 233 personnes ont vu leur demande d'asile acceptée par l'Ofpra ou la CNDA. Le taux de protection est ainsi de 29% à l'Ofpra et de 38% après la CNDA⁶².

Réfugié·e

Un·e réfugié·e est une **personne qui** « *craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut pas se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut pas y retourner. Dans le cas d'une personne qui a plus d'une nationalité, l'expression "du pays dont elle a la nationalité" vise chacun des pays dont cette personne a la nationalité. Ne sera pas considérée comme privée de la protection du pays dont elle a la nationalité, toute personne qui, sans raison valable fondée sur une crainte justifiée, ne s'est pas réclamée de la protection de l'un des pays dont elle a la nationalité* »⁶³.

62 Office français de protection des réfugiés et apatrides, *Premiers chiffres de l'asile en France en 2016*, <https://www.ofpra.gouv.fr/fr/l-ofpra/actualites/premiers-chiffres-de-l-asile-en-0> (consulté le 03/06/2017).

63 Voir : <http://www.unhcr.org/fr/convention-1951-relative-statut-refugies.html> (consulté le 22/02/2017).

Apatride

L'expression apatride désigne une **personne qu'aucun État ne considère comme son·sa ressortissant·e** en application de sa législation nationale. Autrement dit, c'est une personne qui ne possède aucune nationalité. Le statut d'apatride découle de la Convention de New York du 28 septembre 1954, relative au statut des apatrides. Ce statut ne prend pas en compte les risques de persécutions, et peut être demandé en même temps que l'asile. L'apatridie cesse d'exister à partir du moment où la personne acquiert une nationalité, ou réintègre sa nationalité d'origine⁶⁴.

Étranger·ère en situation irrégulière ou « sans-papiers »

Il s'agit d'une **personne étrangère se trouvant sur le territoire français dépourvue de titre de séjour en règle**.

Un·e étranger·ère peut se retrouver dans cette situation soit parce qu'il ou elle est demeuré·e sur le territoire national après la date de validité de son visa ou de son titre de séjour (ce qui constitue la majorité des cas), soit parce qu'il ou elle est entré·e sur le territoire national de façon illégale, soit encore, dans le cas d'enfants nés en France de parents immigrés (et étrangers), suite à un défaut de demande de naturalisation ou de régularisation à 18 ans.

⁶⁴ Ministère de l'Intérieur, *Le Statut d'apatride*, <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Asile/Le-droit-d-asile/Le-statut-d-apatride> [consulté le 9/02/2017].

LES PROCÉDURES

Contrat d'intégration républicaine

La loi du 7 mars 2016 relative au droit des étranger·ère·s en France prévoit la substitution du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) par le contrat d'intégration républicaine (CIR). La signature d'un contrat d'intégration républicaine, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016, marque l'engagement de l'étranger dans le parcours personnalisé d'intégration républicaine⁶⁵.

Parcours personnalisé d'intégration républicaine

La loi du 7 mars 2016 relative au droit des étranger·ère·s en France a réformé le dispositif d'accueil et d'intégration des étranger·ère·s accédant pour la première fois au séjour en France et désireux de s'y installer durablement.

Elle a créé un parcours personnalisé d'intégration républicaine et a renforcé les outils d'intégration, afin d'améliorer l'accueil des étranger·ère·s nouvellement admis·e·s en France et de favoriser leur insertion sociale, culturelle et professionnelle au sein de la société.

Nationalité et séjour

Selon l'Insee, « **la nationalité est le lien juridique qui relie un individu à un État déterminé.** De ce lien découlent des obligations à la charge des personnes qui possèdent la qualité de Français, en contrepartie desquelles sont conférés des droits politiques, civils et professionnels, ainsi que le bénéfice des libertés publiques »⁶⁶.

On peut vivre en France sans posséder la nationalité française. Néanmoins, nombre d'immigré·e·s font une demande pour l'acquérir. Il existe plusieurs manières de le faire : par mariage, par filiation, ou par naturalisation. « *Tout enfant né en France de parents étrangers acquiert la nationalité française à sa majorité si, à*

65 Pour en savoir plus : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Accueil-et-accompagnement/Le-parcours-personnalise-d-integration-republicaine> (consulté le 03/06/2017).

66 Voir : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/nationalite.htm> (consulté le 03/06/2017).

cette date, il a en France sa résidence, et s'il a eu sa résidence habituelle en France pendant une période continue ou discontinue d'au moins cinq ans, depuis l'âge de onze ans. »⁶⁷ En revanche, le mariage avec un·e Français·e n'octroie pas automatiquement la nationalité. Il faut attendre quatre ans après la date du mariage pour pouvoir faire une demande, sous certaines conditions : séjour régulier (donc détention d'une carte de séjour), communauté de vie, connaissance de la langue française, absence de condamnation pénale, etc.⁶⁸

Regroupement familial

Procédure grâce à laquelle un·e étranger·ère légalement installé·e en France fait venir sa famille proche résidant à l'étranger.

Le regroupement familial permet de faire venir son conjoint ou ses enfants lorsqu'on est immigré·e. L'étranger·ère installé·e en France doit remplir plusieurs conditions pour bénéficier du regroupement familial : à savoir des ressources stables et suffisantes au regard du SMIC, et un logement adapté et salubre. Le dossier de demande est déposé auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) ; la décision finale relève de la préfecture, dans un délai de six mois. Dans un deuxième temps, suite à l'accord de la préfecture, le ou la conjoint·e et/ou ses enfants peuvent déposer des demandes de visas.

Titres de séjour

Les titres, documents de séjour et de circulation des étranger·ère·s non européen·ne·s, attestent de la régularité du séjour sur le territoire français des personnes étrangères.

Leur durée varie de quelques mois (pour les autorisations provisoires de séjour) à dix ans (pour les cartes de résident·e) et ils sont délivrés, par les préfectures, sur la base de critères familiaux, économiques, professionnels, d'études ou humanitaires.

⁶⁷ Article 21-7 du Code civil, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA00006165743&cidTexte=LEGITEXT000006070721> [consulté le 22/02/2017]

⁶⁸ Voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2726> [consulté le 22/02/2017].

LES INSTITUTIONS

Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

Aujourd'hui placé sous la tutelle du ministère de l'Intérieur, l'OFII remplit quatre missions principales déléguées par l'État :

- La gestion des procédures régulières aux côtés ou pour le compte des préfetures et des postes diplomatiques et consulaires ;
- L'accueil et l'intégration des immigré·e·s autorisé·e·s à séjourner durablement en France et signataires, à ce titre, d'un contrat d'intégration républicaine avec l'État ;
- L'accueil des demandeur·euse·s d'asile ;
- L'aide au retour et à la réinsertion des étranger·ère·s dans leur pays d'origine.

Créé en 2009, l'OFII est désormais le seul opérateur de l'État chargé de l'immigration légale.

En France, plus de 900 agent·e·s travaillent au siège parisien et dans plus de cinquante directions territoriales, délégations ou plates-formes hébergées qui permettent de couvrir l'ensemble du territoire national.

À l'étranger, l'OFII est représenté dans huit pays : le Maroc, la Tunisie, la Turquie, la Roumanie, le Mali, le Sénégal, le Cameroun, l'Arménie⁶⁹.

Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA)

L'OFPRA est un établissement public administratif créé par la loi du 25 juillet 1952. Chargé de l'application de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugié·e·s, puis de la Convention de New York de 1954 sur l'apatridie, il statue en toute indépendance sur les demandes d'asile et d'apatridie qui lui sont soumises.

69 Voir : http://www.ofii.fr/qui_sommes-nous_46/index.html?sub_menu=1 (consulté le 03/06/2017).

L'OFPRA exerce principalement trois missions :

- une mission d'instruction des demandes de protection internationale sur la base des conventions de Genève du 28 juillet 1951 et de New York du 28 septembre 1954, et du CESEDA ;
- une mission de protection juridique et administrative à l'égard des réfugié·e·s statutaires, des apatrides statutaires et des bénéficiaires de la protection subsidiaire ;
- par ailleurs, l'OFPRA a une mission de conseil dans le cadre de la procédure de l'asile à la frontière. Il rend un avis au ministre de l'Intérieur sur le caractère manifestement fondé ou non d'une demande d'autorisation d'entrée sur le territoire français au titre de l'asile⁷⁰.

⁷⁰ Voir : <https://www.ofpra.gouv.fr/fr/l-ofpra/presentation-generale> (consulté le 03/06/2017).

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES, ARTICLES ET RAPPORTS

BEUCHEMIN Cris, **HAMEL** Christelle, **SIMON** Patrick et coll., *Trajectoires et origines, Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined éditions, 2016.

BROUGHTON Emma, *L'Entreprise, un opérateur des politiques migratoires*, *Les Études Ifri*, Ifri, octobre 2015.

BROUGHTON Emma, *Recruter un travailleur étranger, l'impact des politiques migratoires sur le recrutement dans les entreprises françaises*, *Les études Ifri*, Ifri, mai 2015.

BRUTEL Chantal, « Les Immigrés récemment arrivés en France », *Insee Première*, n° 1524, paru le 28 novembre 2014.

CORNET Annie, « Atelier 2 – Quels atouts pour les employeurs ? », dans *Primo-arrivants : quels débouchés vers l'emploi ?*, *Actes séminaire*, JE 13/12/2007, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Cellule Fédérale FSE.

Défenseur des droits, « 8^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Zoom "Demandeurs d'emploi d'origine étrangère" », *Études & Résultats*, février 2015.

Défenseur des droits, « Les Droits fondamentaux des étrangers en France », *Défenseur des droits*, mai 2016.

Défenseur des droits, « Rapport annuel d'activité 2015 », *Défenseur des droits*, janvier 2016.

Direction des statistiques, des études et de la documentation, « Les femmes immigrées installées en France depuis moins de 10 ans », *Infos migrations*, n° 77, ministère de l'Intérieur, juin 2015.

Département des statistiques, des études et de la documentation, *Enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants en France*, collectes de mars 2010 à juin 2013, ministère de l'Intérieur, juillet 2014.

Département des statistiques, des études et de la documentation, *Le Contrôle de l'attrition entre les deux premières vagues d'ELIPA 2010-2011*, ministère de l'Intérieur, juin 2012.

Département des statistiques, des études et de la documentation, *Mesure et facteurs explicatifs du déclassement*, ministère de l'Intérieur, novembre 2012.

Département des Statistiques, des Études et de la Documentation, « ELIPA 2013 : les premiers résultats », *Infos migrations*, n° 72-73, ministère de l'Intérieur, juillet 2014.

Direction des études, évaluations et affaires internationales, « Évaluation de la méthode de recrutement par simulation, mise en œuvre par Pôle emploi au sein des plates-formes de vocation – Rapport d'évaluation », *Les Cahiers, Études* n° 9, Pôle emploi, septembre 2010.

Direction générale des étrangers en France, *L'Admission au séjour – les titres de séjour*, ministère de l'Intérieur, 16 janvier 2017.

Direction générale des étrangers en France, *Les Demandes d'asile*, ministère de l'Intérieur, 16 janvier 2017.

Direction générale des étrangers en France, *Diffusion des informations statistiques annuelles en matière d'immigration, d'asile et d'acquisition de la nationalité française*, ministère de l'Intérieur, 15 janvier 2017.

Direction générale des étrangers en France, « Activité, emploi et chômage des immigrés en 2015 », *L'Essentiel de l'immigration*, ministère de l'Intérieur, octobre 2016.

Eurostats, *Statistiques sur la migration et la population migrante*, Eurostats, données extraites en mai 2016.

Insee, *Enquête Emploi*, 2015.

Insee, *Tableaux de l'Economie Française, Etrangers – Immigrés*, Insee Références, édition 2016.

Insee, *Recensement de la population*, 2013.

Office français de protection des réfugiés et apatrides, *Premiers chiffres de l'asile en France en 2016*, OFPRA, données mises à jour le 31 janvier 2017.

Organisation de coopération et de développement économique, *Perspectives des migrations internationales 2016*, éditions OCDE, 2016.

SCHARNITZKY Patrick, *Les stéréotypes en entreprise. Les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Editions Eyrolles, Paris, avril 2015.

Secrétariat général à l'Immigration et à l'Intégration, « Diplômes et formations professionnelles des nouveaux migrants », *Infos migrations*, n° 37, ministère de l'Intérieur, mars 2012.

Secrétariat général à l'Immigration et à l'Intégration, « Les dispositifs d'accueil des primo-arrivants au sein de l'Union européenne », *Actes du séminaire des 18 et 19 avril 2013*, ministère de l'Intérieur, avril 2013.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

En droit français

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA), Version consolidée au 11 mai 2017

- *Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France*
- *Loi n° 2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile*
- *Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, consolidée*
- *Article L. 1132-1 et suivants du Code du travail*
- *Articles L. 5221-7, L. 5221-8 et 8256-2 du Code du travail*
- *Articles R. 5221-41, R. 5221-42, R. 5221-43 et R. 5211-44 du Code du travail*
- *Article L. 8251 et suivants du Code du travail, ainsi que R. 8252-1 et R. 8252-2*

En droit international et européen

- *Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n° 97 sur les travailleurs migrants révisée, 1949*
- *Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950*
- *Convention de Genève des Nations unies sur le statut de réfugié du 28 juillet 1951*
- *Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n° 143 sur les travailleurs migrants, 1975*
- *Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, du 24 novembre 1977*
- *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, du 18 décembre 1990*
- *Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, du 11 avril 1997*
- *Directive 2011/36/UE du Parlement européen concernant la prévention de la traite des êtres humains*

SITES INTERNET

Institutionnels

- **Immigration professionnelle** : <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr> (consulté le 09/06/2017)
- **Ined** : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/france/immigres-et-rangers/population-immigree> (consulté le 09/06/2017)
- **Ministère de l'Intérieur** : <http://www.immigration.interieur.gouv.fr> (consulté le 09/06/2017)
- **Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)** : <http://www.ofii.fr> (consulté le 09/06/2017)
- **Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA)** : <https://www.ofpra.gouv.fr> (consulté le 09/06/2017)
- **Service public.fr** : <https://www.service-public.fr> (consulté le 09/06/2017)

Autres sites

- **Groupe d'information et de soutien des immigrés (GISTI)** : <http://www.gisti.org/spip.php?page=sommaire> (consulté le 09/06/2017)
- **Info-droits étrangers** : <http://www.info-droits-et-rangers.org/index.php?page=3-5-1> (consulté le 09/06/2017)

Articles et vidéos

- **Data gueule n° 52, Migrants, mi-hommes**, <https://www.youtube.com/watch?v=KiGiupc3VwA> (consulté le 22/02/2017).
- **Ministère du Travail**, « Les périodes de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP », *Formation professionnelle*, <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel> (consulté le 22/02/2017).
- **Ministère du Travail**, *Qu'est-ce que la VAE ?*, <http://www.vae.gouv.fr/> (consulté le 22/02/2017).
- **Pôle emploi**, « L'évaluation des compétences et des connaissances professionnelles (ECCP) », <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-evaluation-des-competences-et-des-capacites-professionnelles-eccp--@/article.jspz?id=60639> (consulté le 22/02/2017).

LE GROUPE DE TRAVAIL

Ce guide est le fruit d'une collaboration entre l'AFMD et l'Institut français des relations internationales (Ifri) dont l'objectif était d'identifier les freins et leviers à l'insertion professionnelle des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s. Soutenu par la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) du ministère de l'Intérieur, ce projet a donné lieu à l'organisation de trois réunions et d'une journée de séminaire réunissant responsables diversité, chercheur·e·s, associatifs, experts et institutions entre avril 2015 et décembre 2015.

Les réunions de ce groupe de travail ont été organisées autour des thématiques suivantes :

- Les politiques diversité aux prises avec « la préférence nationale » et les enjeux pour les entreprises ;
- Les freins réglementaires et administratifs à l'embauche des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s en France ;
- Le rôle des entreprises pour favoriser l'intégration professionnelle des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s.

Dans le cadre d'un séminaire final qui s'est déroulé le 8 décembre 2015, les résultats de ces séances de travail ont été partagés avec un public français et européen. Certain·e·s participant·e·s ont alors présenté les projets qu'ils et elles conduisent sur ce sujet dans leur pays ou leur institution.

Si ce groupe de travail n'a pas permis de recenser de politiques de grande envergure sur cette thématique au sein des entreprises – comme c'est le cas pour l'égalité femmes/hommes ou l'emploi de personnes en situation de handicap –, il a mis en lumière la pertinence d'une transposition des démarches diversité à l'accueil des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s. Il a également mis en évidence le rôle central joué par les institutions et les associations dans l'intégration sociale et professionnelle de ces personnes.

Les réflexions menées dans ce cadre ont ensuite été complétées par la réalisation d'entretiens avec divers acteurs. Enfin, ce guide prend en compte l'adoption de la loi n°2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France.



Espace de réflexion et de partage d'expériences, l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) a pour vocation de professionnaliser le management de la diversité. Elle organise des groupes de travail, petits déjeuners et conférences qui permettent de partager des bonnes pratiques et de construire des solutions managériales innovantes en matière de lutte contre les discriminations. Elle en assure la diffusion sur son site web, par la publication de livres blancs, de guides pratiques et l'organisation de colloques nationaux et internationaux. L'AFMD compte 130 adhérents (entreprises, associations, organismes, universités et grandes écoles).

Le partenariat académique est placé au cœur de sa démarche recherche-action : les enseignant·e·s-chercheur·e·s sont associé·e·s aux travaux des commissions. Ils et elles nourrissent de leur réflexion la pratique des entreprises et contribuent par leur recherche et leur enseignement à la formation des managers d'aujourd'hui et de demain.

WWW.AFMD.FR



Créé en 1979 sur le modèle des *think tanks* anglo-saxons, l'Ifri est en France le principal institut de recherche et de débat indépendant, consacré à l'analyse des questions internationales et de gouvernance mondiale. La recherche *policy oriented* de l'Ifri a pour mission d'éclairer et de mettre en perspective les grands événements internationaux. Elle s'adresse prioritairement aux décideurs politiques et économiques, aux milieux académiques, aux leaders d'opinion ainsi qu'aux représentants des sociétés civiles.

En créant le Centre migrations et citoyennetés en 2011, l'Ifri a souhaité mieux structurer les études sur les migrations comme une réalité centrale des relations internationales et sur les pratiques nouvelles de la citoyenneté dans un monde de plus en plus interdépendant. Le centre propose de renouveler la réflexion en s'appuyant sur une méthodologie originale qui implique de manière active et dynamique les acteurs qui sont concernés par ces questions : élus locaux, ONG, entreprises, décideurs politiques, migrants et habitants de quartiers populaires, etc. Ces acteurs sont autant les destinataires que les participants aux travaux de recherche du centre.

WWW.IFRI.ORG

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les organisations qui ont participé au groupe de travail :

- Allodiscrim
- ASSFAM
- Atos France
- Carrefour
- Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)
- Commission européenne
- Direccte 91
- Diversita Lavoro
- ENAR
- ENIC-NARIC
- Fondation The Adecco Group
- France Immigration
- France terre d'asile
- Groupe Casino
- Groupe La Poste
- Haut Commissariat aux Réfugiés
- Institut Catholique de Paris
- Lafarge
- London Metropolitan University
- MEDEF
- Michelin
- microStart
- Migration Policy Group
- Ministère de l'Intérieur
- Passeport Avenir
- Radio France
- Renault
- SFR
- Tandem sur l'emploi
- The Adecco Group
- Ville de Nantes

Nous tenons également à remercier tout-e-s les intervenant-e-s des ateliers d'échange et du séminaire final :

- Christine Bargain, directrice RSE, Groupe La Poste
- Christophe Bertossi, directeur du Centre migrations et citoyennetés, Ifri
- Emma Broughton, chercheuse du Centre migrations et citoyennetés, Ifri
- Marco Buemi, project manager, Diversita Lavoro
- Frédéric Callens, chef du Bureau de la prévention et de la lutte contre les discriminations, Commissariat général à l'égalité des territoires
- Véronique Carré, responsable SCT/SCR/MOE, Unité territoriale 91, Direccte
- Anne Deschanel, responsable du développement sociétal, Groupe La Poste
- Gwladys Fromentin, chef du bureau de l'accompagnement social et professionnel, Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) au sein de la Direction
- Cécile Glas, directrice Contenus et innovation, Passeport Avenir
- Thomas Huddleston, directeur du programme « Migration et intégration », Migration Policy Group
- Catherine Minard, directrice des affaires internationales, MEDEF
- Fatiha Mlati, directrice de l'intégration, France terre d'asile
- Ludo Moyersoem, responsable Accompagnement du Programme de micro-crédit, microStart
- Michaël Privot, directeur général, ENAR
- Agnès Varga-Rodriguez Raig, consultante Senior, France Immigration
- Patricia Renoul, sous-directrice, Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) au sein de la Direction générale des étrangers en France, ministère de l'Intérieur
- Philippe Rigollier, responsable de la mission Intégration égalité, Ville de Nantes
- Bruce Roch, directeur RSE et solidarités, The Adecco Group
- Antoine Savary, chef d'unité adjoint Migration légale et intégration, Direction générale Migrations et Affaires intérieures, Commission européenne
- Matthieu Tardis, chercheur au Centre migrations et citoyennetés, Ifri
- Caroline Treuillard, directrice générale, France Immigration
- Elizabeth Zamorano, adjointe à la responsable du département Reconnaissance des diplômes, ENIC-NARIC

Nous remercions enfin les personnes qui, par leur témoignage et leur travail, ont contribué à la rédaction des encarts et à l'enrichissement de ce document :

- Théo Biddulph, chef de projets, FACE
- Emma Broughton, chercheuse du centre migrations et citoyennetés, Ifri
- Guillaume Capelle, directeur du développement international, Singa
- Valérie Dreyfuss, responsable Offre responsable, Groupe La Poste
- Françoise Gardes, avocate au barreau de Paris
- Cécile Glas, directrice Contenus et innovation, Passeport Avenir
- Solène Guerinot, responsable de l'antenne FACE Creuse et cheffe de projets Migration pour FACE
- Emilie Paitier, adjointe au chef du bureau de l'accompagnement social et professionnel, ministère de l'Intérieur
- Véronique Poinssot, chargée de mission, Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) au sein de la Direction générale de étrangers en France, ministère de l'Intérieur
- Vincent Poirel, responsable Egalité des chances et diversité, PageGroup
- Manon Robin, cheffe de projets, Pôle Vie quotidienne, FACE
- Bruce Roch, directeur RSE et solidarités, The Adecco Group
- Matthieu Tardis, chercheur au Centre migrations et citoyennetés, Ifri
- Elizabeth Zamorano, adjointe à la responsable du département Reconnaissance des diplômés, ENIC-NARIC

PUBLIÉS PAR L'AFMD

BERENI Laure, PRUD'HOMME Dorothee, *La fonction diversité. Enjeux, compétences et trajectoires*, Collection de l'AFMD, mai 2017.

HAGEGE Maya, MASCOVA Elena, *La gestion des diversités dans le domaine de l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté : mobiliser les territoires, favoriser les synergies*, Collection Cahiers territoriaux, novembre 2016

HAGEGE Maya, MASCOVA Elena, *Le handicap intégré à la gestion des ressources humaines : boîte à idées pour un véritable handi-management*, AFMD, septembre 2016.

RIVAULT Marc, *La diversité dans les achats : une source de performance durable*, Collection de l'AFMD, juin 2016.

HAGEGE Maya, MASCOVA Elena, *La gestion de la diversité dans l'Hérault, facteur d'innovation sociale et économique*, Collection Cahiers territoriaux, décembre 2015

NDOYE Soukey, *Du contrat de génération au Management intergénérationnel*, Collection de l'AFMD, novembre 2015.

LAUFER Jacqueline (dir.), *Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'action*, Collection de l'AFMD, avril 2014.

CORNET Annie (dir.), *Le dialogue social et la gestion de la diversité*, Collection de l'AFMD, janvier 2014.

COURAU Thierry-Marie (dir.), *Entreprises et diversité religieuse : un management par le dialogue*, Collection de l'AFMD, mars 2013.

GARNER-MOYER Hélène, *Réflexions autour du concept de diversité : réfléchir pour mieux agir*, Collection de l'AFMD, mars 2013.

DJABI Anissa, *The French Diversity Label, a lever to prevent and combat discrimination*, Collection de l'AFMD, juin 2011.

DJABI Anissa, *Le Label Diversité, un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation*, Collection de l'AFMD, septembre 2011.

BASTIANI GUTHLEBER Émilie, *Passage, un abécédaire de la gestion des âges*, Collection de l'AFMD, décembre 2010.

BELLION Dominique, NASCHBERGER Christine, *Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap*, Collection de l'AFMD, novembre 2010.

STONE Pete, ZANNAD Hedia, *Mesurer la discrimination et la diversité*, Collection de l'AFMD, novembre 2010.

PUBLIÉS EN COÉDITION

AFMD-FACE, *Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail*, coédition AFMD et FACE, décembre 2016.

ZUNE Marc, *Gérer la diversité du genre et de l'âge dans les équipes IT*, coédition AFMD et le Cigref novembre 2013.

FATOUX François, MASCOVA Elena, RIVAULT Marc, SALA Iulia, *Les systèmes de traitement des réclamations liées à la discrimination*, coédition AFMD et l'Orse, octobre 2013.

JAOUËN Muriel, *Abécédaire de la diversité*, coédition AFMD et Lignes de repères, mai 2013.

PALT Alexandra, *Rapport annuel diversités. Mesurer, partager, progresser*, coédition AFMD et EquityLab, janvier 2011.

EDIN Vincent, *Insertion, le temps de l'action*, coédition AFMD et Autrement, avril 2010.

RETROUVEZ NOS PUBLICATIONS SUR :

www.afmd.fr

Dépôt légal : Juin 2017
©AFMD, 2017
ISBN : 979-10-92358-34-6

Conception graphique www.studio-agnescappadoro.com

Imprimé en France par l'**ESAT Jean Pinaud**, sur du papier provenant
de forêts exploitées durablement pour le compte de l'**AFMD**.

ACCUEILLIR DES ÉTRANGER·ÈRE·S PRIMO-ARRIVANT·E·S EN ENTREPRISE

Quel accueil le marché du travail français réserve-t-il aux étranger·ère·s primo-arrivant·e·s ? Quel rôle les entreprises peuvent-elles jouer dans l'intégration de ces publics spécifiques dans la société française ? Comment le management inclusif permet de contourner les obstacles au recrutement et de préparer les managers et les équipes à accueillir respectueusement ces collaborateurs et collaboratrices ?

Afin de réfléchir à ces questions actuelles et complexes, l'AFMD et l'Ifri ont créé un groupe de travail dédié à l'accueil des étranger·ère·s primo-arrivant·e·s dans les entreprises. Les réflexions et les échanges qui ont eu lieu dans ce cadre ont participé à la structuration du présent guide.

Vous trouverez, ainsi, au fil de la lecture une clarification des principaux enjeux liés à l'emploi de personnes étrangères primo-arrivantes, puis un ensemble de préconisations relatives à leur recrutement et à leur intégration dans l'entreprise dans le respect des législations, des règles administratives et du management de la diversité, et enfin, une foire aux questions juridiques et un glossaire des principales notions – utiles points de repères sur un sujet souvent méconnu.



Avec le soutien de :

Direction de l'accueil,
de l'accompagnement
des étrangers et de la
nationalité (DAAEN)

ISBN 979-10-92358-34-6

www.afmd.fr

