



ERIAS

ERIAS - European Refugees Integration Action Scheme

Deliverable n. D36 ERIAS

The Implementing project Partners:



"The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund

Contacts:
+39 02.8515.5346 - relazioni.internazionali@formaper.it
www.erias.org



GUIDE POUR L'ENTREPRISE

»» CE QU'IL FAUT SAVOIR QUAND ON RECRUTE UN MIGRANT

	N°	Fiche
Comment sont organisés l'accueil et l'intégration en France ?	1	Les acteurs de l'intégration
	2	Le parcours d'intégration républicaine
	3	L'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi
	5	Sites Internet de référence
Quels sont les différents statuts des migrants ?	6	Définitions et caractéristiques des statuts
Tous les titres de séjour donnent-ils un accès au marché du travail ?	7	Démarches pour les entreprises
Qu'est-ce que le contrat d'intégration républicaine (CIR) ?	2	Le parcours d'intégration républicaine
Quelles sont les démarches pour les entreprises qui souhaitent recruter un ressortissant de pays tiers ?	7	Démarches pour les entreprises
Où puis-je me renseigner avant de recruter un migrant ?	7	Démarches pour les entreprises
Existe-t-il des programmes spécifiques d'accompagnement dans ma filière professionnelle ?	4	Les programmes d'insertion dédiés
Quel est le parcours d'insertion professionnelle pour les migrants ?	3	L'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi

»» INTEGRER UN MIGRANT DANS L'ENTREPRISE

	N°	Fiche
Quels sont les avantages pour l'entreprise ?	8	Les avantages pour l'entreprise
Que faut-il faire pour créer un milieu de travail accueillant ?	9	Se préparer avant l'arrivée





ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

	N°	Fiche
Comment sensibiliser les équipes aux différences culturelles ?	10	Prendre en compte les différences culturelles
Comment accueillir le nouveau salarié le 1 ^{er} jour ?	12	Check-list du 1 ^{er} jour d'accueil
Avez-vous une liste claire de tous les aspects importants de votre société à présenter au nouvel arrivant ?	11	Créer un livret d'accueil
Comment favoriser l'intégration du nouveau salarié dans l'entreprise ?	9	Se préparer avant l'arrivée
	10	Prendre en compte les différences culturelles
	13	Accompagner et évaluer le nouveau salarié
Comment évaluer l'acquisition des compétences par le nouveau salarié ?	13	Accompagner et évaluer le nouveau salarié
	14	Grille d'évaluation des compétences
Liste des principaux sigles des organismes et programmes en lien avec l'accueil des migrants en France	15	Glossaire des abréviations
Liste des principaux sites internet qui traitent de la question de l'accueil et l'intégration des ressortissants de pays tiers en France (non exhaustif)	5	Sites internet de référence



1. Les acteurs de l'intégration



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Organisation opérationnelle des services d'accueil des migrants

Une organisation multi-niveaux qui repose sur l'articulation des différents acteurs :

Niveau national	Niveau régional	Niveau départemental	Niveau local
OFII – Office Français de l'Immigration et de l'Intégration	DT-OFII		Mairies, opérateurs associatifs mandatés par les services de l'Etat pour assurer le Service Premier Accueil (SPA)
	Préfecture	Préfecture	
DGEF – Direction Générale des Etrangers en France	DRJSCS – Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale	DDCS (PP) – Direction Départementale de la Cohésion Sociale (et de la Protection des Populations)	
DGCS – Direction Générale de la Cohésion sociale	DREAL – Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement	Conseils départementaux	
	DIRECCTE	UD-DIRECCTE	
→ Ofii.fr → Services de l'Etat au niveau national	→ Services de l'état dans les territoires	→ Collectivités territoriales → Associations	

- La coordination départementale est assurée par les DDCS(PP), animatrices des politiques d'accueil, d'hébergement des migrants d'une part, et de l'insertion des publics réfugiés d'autre part.
- En Bretagne, chaque département dispose d'un service de premier accueil (SPA), assuré par l'association Coallia via ses CAES (Centre d'Accueil et d'Examen de Situation). Premier opérateur national du premier asile, Coallia est un acteur majeur de la politique de l'asile en France.

Source : SRADAR 2018/2020 - <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/bretagne/Grands-dossiers/SCHEMA-REGIONAL-DE-L-ACCUEIL-DES-DEMANDEURS-D-ASILE-ET-DES-REFUGIES>



- DiAir (Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés) : <http://accueil-integration-refugies.fr/nos-missions/strategie-dintegration-des-refugies/>
- Office français de protection des réfugiés et apatrides : <https://www.ofpra.gouv.fr/fr>
- Coallia : <https://www.coallia.org/>
- Réseau européen des migrations : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Actualites/Focus/L-integration-des-ressortissants-de-pays-tiers-sur-le-marche-du-travail>
- Chiffres des migrations dans le monde, en Europe et en France : <https://www.migrationsenquestions.fr/content/uploads/2019/05/MEQ-CHIFFRES-2eme-edition.pdf>



2. Le parcours d'intégration républicaine

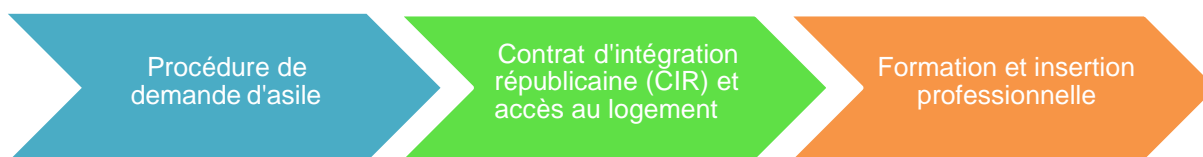


ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

- Le **parcours d'intégration républicaine** est formalisé par la signature d'un **Contrat d'Intégration Républicaine (CIR)** qui engage son bénéficiaire.
- Objectifs :**
 - la compréhension par l'étranger primo-arrivant des valeurs et principes de la République,
 - l'apprentissage de la langue française,
 - l'intégration sociale et professionnelle,
 - l'accès à l'autonomie et à l'insertion durable dans la société française.
- Bénéficiaires :** tous les étrangers primo-arrivants originaires de pays tiers (hors UE), y compris les réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire, admis pour la première fois au séjour en France et qui souhaitent s'y installer durablement

Processus de mise en place



Après l'accueil au SPA (Service Premier Accueil), la demande d'asile est enregistrée au GUA (Guichet Unique de l'Asile situé dans les Préfectures de département) pour vérification et détermination de la procédure mise en place. En parallèle, l'OFII évalue la situation matérielle du demandeur pour orientation vers les services concernés. Dès l'obtention de son titre de séjour, l'étranger se voit proposer la signature du CIR.

OFPPA / Préfecture de département	OFII / DDCCS(PP)	Cf. liste ci-dessous « Qui fait quoi ? »
<ul style="list-style-type: none">Reconnaissance de la protection internationaleDélivrance des titres de séjours nécessaires	<ul style="list-style-type: none">Prise en charge sanitaire et ouverture des droits sociauxEntrée dans le parcours d'intégration républicaine et signature du CIRAccès au logement ou à l'hébergement	<ul style="list-style-type: none">Au-delà du CIR, l'étranger peut poursuivre son parcours avec des formations linguistiques complémentaires, des actions d'accompagnement social, professionnel et de formationAccès à l'emploi

Formation et insertion professionnelle : qui fait quoi ?

Acteurs responsables du suivi

Formation linguistique →	<ul style="list-style-type: none">OFII (via CLPS), DRJSCSConseil régional de BretagnePôle emploi, autorités académiques
Formation professionnelle et/ou accès à l'emploi →	<ul style="list-style-type: none">UD-DIRECCTE et DIRECCTE (coordination régionale)OFII, Pôle emploi ou Missions localesOPCO, organismes de formation (AFPA, CFA...) entreprises
Accompagnement social →	<ul style="list-style-type: none">Travailleurs sociaux CPH (centre provisoire d'hébergement)Structures partenaires au niveau local (mairies, associations...)

Source : SRADAR 2018/2020 - <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/bretagne/Grands-dossiers/SCHEMA-REGIONAL-DE-L-ACCUEIL-DES-DEMANDEURS-D-ASILE-ET-DES-REFUGIES>

Pour aller plus loin

→ Le parcours personnalisé d'intégration républicaine :

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Accueil-et-accompagnement/Le-parcours-personnalise-d-integration-republicaine2/Le-contrat-d-integration-republicaine-CIR>



3. L'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

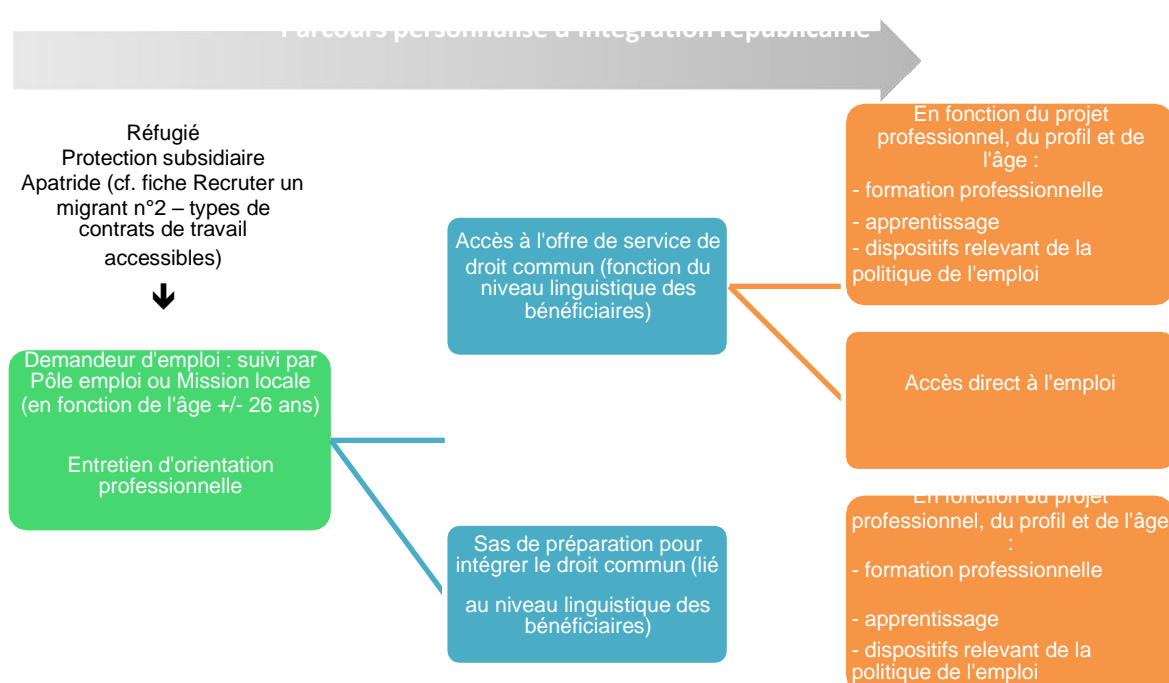
Processus d'insertion professionnelle

Les acteurs de l'insertion à l'emploi

Formation professionnelle et/ou accès à l'emploi

- UD-DIRECCTE et Préfectures
- OFII, Pôle emploi ou Missions locales
- OPCO
- Branches professionnelles
- Organismes de formation : AFPA, CFA...
- Entreprises
- Partenaires sociaux

Processus



Source : SRADAR 2018/2020 - <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/bretagne/Grands-dossiers/SCHEMA-REGIONAL-DE-L-ACCUEIL-DES-DEMANDEURS-D-ASILE-ET-DES-REFUGIES>

Fiche
ERIAS

→ Fiche 4 : les programmes d'insertion dédiés

Recruter un migrant grâce à un programme d'insertion professionnelle dédié facilite le processus de recrutement

Pour
aller
plus loin

→ Réseau européen des migrations – Etude « L'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail en France » : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Actualites/Focus/L-integration-des-ressortissants-de-pays-tiers-sur-le-marche-du-travail>



4. Les programmes d'insertion dédiés



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Programmes de formation et d'insertion pour les bénéficiaires de la protection internationale

- › Les programmes de formation proposés associent des temps de formation en centre de formation et une expérience en entreprise.
- › Les métiers en tension sont privilégiés par les financeurs de ces programmes de formation (comme les branches professionnelles par exemple) pour répondre aux besoins d'entreprises locales confrontées à de réelles difficultés de recrutement sur les territoires.
- › Ils ont pour objectifs communs :
 - 1/ Pour les bénéficiaires
 - De les former à la pratique d'un métier (ou de les mettre à niveau) et de leur apporter les compétences dont ils ont besoin pour intégrer une entreprise (vocabulaire technique spécifique, gestes professionnels, règles de sécurité liées à l'exercice du métier...)
 - De leur faire découvrir le fonctionnement des entreprises françaises et de vivre une première expérience professionnelle dans un contexte encadré
 - De leur permettre d'accéder à une certification / qualification ou un diplôme qui facilitera leur accès au marché du travail pour une insertion durable.
 - 2/ Pour les entreprises
 - De vivre (et faire vivre à ses équipes) une expérience unique, pilotée par des professionnels de l'accueil et l'insertion professionnelle des migrants en proposant un stage ou un contrat en alternance à un bénéficiaire de la protection internationale
 - De tester son organisation (management, intégration de nouveaux salariés...), de découvrir une culture différente et de définir progressivement les contours éventuels d'une future collaboration sous forme salariale.

› Quelques programmes en Bretagne(*) :

Secteurs d'activité	Contact	Programmes
Travail temporaire - Travaux publics Industrie - Grande distribution Restauration rapide	Lionel FREIN - AFPA https://www.afpa.fr/programme-hope	HOPE – Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi
Hôtellerie Cafés Restauration	FAFIH – Délégation Bretagne Centre d'affaires ATHEA 11 rue Louis Kérautret Botmel 35000 Rennes Tél. 09 69 32 09 21 UMIH Bretagne Delta 3 – 40 rue du Bignon 35510 CESSON SEVIGNE Tél. 02 99 36 00 59 umihbretagne@orange.fr	A.I.D.E. - Accompagnement pour l'Insertion des Demandeurs d'emploi Etrangers
Métiers du bâtiment	BATIMENT CFA ILLE-ET-VILAINE 11 rue des Glénan – ZA du Pontay 35760 ST GREGOIRE Tél. 02 99 23 61 00 Cfabtp.rennes@ccca-btp.fr http://www.batiment-cfa-35.fr/	CAP +

(*) Liste non exhaustive susceptible d'évoluer sans information préalable.

Pour
aller
plus loin

Réseau européen des migrations – Etude « L'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail en France » : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Actualites/Focus/L-integration-des-ressortissants-de-pays-tiers-sur-le-marche-du-travail>



5. Sites Internet de référence



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Action emploi réfugiés : plate-forme de rapprochement réfugiés / employeurs en France	https://www.actionemploirefugies.com/
Administration française : service public pour les démarches des professionnels	https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22782
Association La Cimade	https://www.lacimade.org/
Coallia	https://www.coallia.org/
Commission européenne – Emploi, affaires sociales et inclusion	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=fr
DiAir - DiAir (Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés) - Ministère de l'Intérieur	http://accueil-integration-refugies.fr/nos-missions/strategie-dintegration-des-refugies/
Info emploi réfugiés	https://infoemploirefugies.com/
Migrations en question	https://www.migrationsenquestions.fr/question-reponse/
Ministère de l'intérieur - <u>Immigration, asile, accueil et accompagnement des étrangers en France</u>	https://www.immigration.interieur.gouv.fr/
Office Français de l'Immigration et de l'Intégration	Ofii.fr
Office français de protection des réfugiés et apatrides	https://www.ofpra.gouv.fr/fr
Parcours personnalisé d'intégration républicaine	https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Accueil-et-accompagnement/Le-parcours-personnalise-d-integration-republicaine2/Le-contrat-d-integration-republicaine-CIR
Permis de conduire français	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1460
Réseau européen des migrations	https://ec.europa.eu/immigration/general-information/emn_fr

Pour aller plus loin

Le **glossaire en ligne de l'OFPPRA** propose un tour d'horizon complet du vocabulaire spécifique lié à l'accueil et la protection des réfugiés et apatrides : <https://www.ofpra.gouv.fr/glossaire>



6. Définitions & caractéristiques des statuts



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Ressortissant de pays tiers / travailleur étranger non européen

- › Les ressortissants de pays tiers (y compris les demandeurs d'asile, les réfugiés ou migrants de famille) ne sont pas citoyens de l'Union Européenne et ne jouissent pas du droit de libre circulation dans l'espace Schengen. Ils séjournent légalement dans un Etat membre et ont accès au marché du travail en vertu de la législation nationale de l'Etat membre qui les accueille.

- › Un travailleur étranger non européen est une personne qui travaille dans un pays dont elle n'a pas la nationalité et dans lequel elle n'a pas de statut de protection particulier.

Ce travailleur doit être titulaire d'une autorisation de travail : visa, carte de séjour l'autorisant à exercer une activité professionnelle salariée ou autorisation provisoire de travail.

Réfugié et bénéficiaire de la protection subsidiaire

- › **Le statut de réfugié**
Défini par la Convention internationale de Genève de 1951, ce statut est reconnu à toute personne qui craint avec raison d'être persécutée dans son pays d'origine du fait de son ethnie, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques.
- › **La protection subsidiaire**
La France peut aussi accorder une **protection subsidiaire** à toute personne ne remplissant pas les conditions pour se voir reconnaître le statut de réfugié mais qui risque dans son pays la peine de mort, la torture ou des peines ou traitements inhumains et dégradants, ou qui fuit une situation de guerre.

A partir du moment où un individu dispose du statut de réfugié ou bénéficie de la protection subsidiaire,

Apatride

L'apatridie, selon la Convention de New York du 28 septembre 1958, s'applique à « toute personne qu'aucun État ne considère comme son ressortissant par application de sa législation ». Les personnes apatrides ont vocation à se voir délivrer une carte de séjour temporaire d'une durée de validité d'un an renouvelable. Lorsqu'elle justifie de trois années de résidence régulière en France, la personne apatride peut solliciter la délivrance d'une carte de résident (valable 10 ans).

Migrant économique

Un migrant économique a quitté son pays avec l'espoir d'obtenir une meilleure situation économique dans un nouveau pays. Il ne peut pas recevoir l'asile car il ne migre pas pour des raisons humanitaires.

Mineur non accompagné ou mineur isolé étranger

Un **mineur isolé étranger** (MIE) est un jeune de moins de 18 ans qui n'a pas la nationalité française et se trouve séparé de ses représentants légaux sur le sol français. De sa minorité découle une



6. Définitions & caractéristiques des statuts



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

incapacité juridique, et de l'absence de représentant légal une situation d'isolement et un besoin de protection. Les mineurs isolés étrangers sont dispensés de titre de séjour et sont donc en situation régulière jusqu'à leur majorité.

*Les MIE peuvent accéder au marché du travail dans le cadre des formations en alternance proposées par les CFA. En tant qu'apprentis, ils deviennent salariés de l'entreprise.
Point de vigilance : passage de la majorité (changement de statut).*

Demandeur d'asile

Un demandeur d'asile est une personne qui dépose une demande d'asile afin de bénéficier du statut de réfugié. Un réfugié a été demandeur d'asile mais tous les demandeurs d'asile ne sont pas reconnus réfugiés.

Sources : Commission Européenne – Emploi, affaires sociales et inclusion : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=fr>
Ministère de l'Intérieur – Immigration, asile, accueil et accompagnement des étrangers en France : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Accueil>

Pour
aller
plus loin

- **Guide Info Emploi Réfugiés** à télécharger : <https://infoemploirefugies.com/>
- **Recruter un travailleur étranger non européen** : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22782>
- **Action Emploi Réfugiés** (plate-forme de rapprochement entre réfugiés et employeurs en France) : <https://www.actionemploirefugies.com/>
- **Migrations en questions** (plate-forme d'échanges entre citoyen.nes et des expert.es et spécialistes des questions sur les migrations) – Réponses courtes et pédagogiques : https://www.migrationsenquestions.fr/question_reponse/715-quest-ce-quun-migrant-economique/



7. Démarches pour les entreprises



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Travailler sans autorisation de travail en France est illégal.

Avant de proposer et signer un contrat de travail, il appartient à l'employeur de toujours vérifier le titre qui autorise le travail en France auprès de la préfecture du lieu d'embauche ou sur les listes de demandeurs d'emploi. En cas de manquement, l'employeur encourt des sanctions (amendes, peines de prison et peines complémentaires).

Se renseigner avant de conclure un contrat de travail

- 1) **L'authentification du titre de séjour :**
Se renseigner auprès du Service des étrangers de la Préfecture du département et/ou auprès du service MOE (main d'œuvre étrangère) de la Direccte
- 2) **L'opposabilité à l'embauche :**
Elle peut être invoquée par la Préfecture et la Direccte pour motiver le refus d'autorisation de travail (taux de chômage élevé et priorité aux nationaux pour l'emploi proposé)
- 3) **A noter :**
 - les étudiants titulaires d'un titre de séjour sont autorisés à travailler en France pour le nombre d'heures figurant sur ce titre.
 - une carte de résident délivrée dans un département ou une collectivité d'outre-mer n'autorise pas à travailler en métropole.

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22782>

Où s'informer ?	Contacts en Bretagne :
Service des étrangers de la Préfecture du département	Côtes d'Armor : 02 96 62 44 22 Finistère : 02 98 76 29 29 Ille-et-Vilaine : https://contacts-demarches.interieur.gouv.fr/saisine-par-voie-electronique/sve-prefecture/ Morbihan : 02 97 54 84 00
Service MOE – UD-Direccte	Côtes d'Armor : bretag-ut22.moe@direccte.gouv.fr Tél. 02 96 62 65 66 / 02 96 62 81 74
	Finistère : bretag-ut29.moe@direccte.gouv.fr Tél. 02 98 55 83 39
	Ille-et-Vilaine : bretag-ut35.moe@direccte.gouv.fr Tél. 02 99 12 58 60 ou 62
	Morbihan : bretag-ut56.moe@direccte.gouv.fr Tél. 02 97 26 26 94

La taxe à l'embauche

- 1) Pour les travailleurs étrangers sans statut spécifique (sont donc exclus les réfugiés et les bénéficiaires de la protection internationale), l'embauche est soumise à une taxe dont l'entreprise doit s'acquitter auprès de l'OFII
Il n'y a aucune démarche particulière à faire. Au moment de la validation de l'embauche d'une personne étrangère par la DIRECCTE, un courrier est envoyé automatiquement à l'entreprise concernée avec un TIP pour procéder au paiement par virement. Montant : 55 % du salaire brut à régler en une seule fois

DT OFII Rennes – Tél. 02 99 22 98 60



7. Démarches pour les entreprises



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Bon à
savoir

- **Liste des métiers ouverts en Bretagne aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse**
La situation de l'emploi ou l'absence de recherche préalable de candidats déjà présents sur le marché du travail n'est pas opposable à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger souhaitant exercer une activité professionnelle dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur la liste annexée à l'Arrêté du 18 janvier 2008

- **Liste des professions réglementées**
Les professions réglementées sont généralement les professions libérales et les métiers liés aux missions de service public ou encore certaines professions commerciales et artisanales. Une liste exhaustive des professions réglementées est accessible sur le site du Centre international d'études pédagogiques (CIEP) : https://www.ciep.fr/enic-naric-page/annuaire-professions-reglementees_cache

- **Faire reconnaître et obtenir une équivalence pour un diplôme obtenu à l'étranger**
Le centre ENIC-NARIC France est le point de contact national pour la directive sur « la reconnaissance des qualifications professionnelles en Europe ». Outre la nationalité des personnes, la nationalité du diplôme doit également être prise en compte.
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F463>
<https://www.ciep.fr/enic-naric-menu/les-bonnes-pratiques-reconnaissance>

- **Echanger un permis de conduire étranger contre un titre français**
Tout permis de conduire délivré régulièrement au nom d'un État n'appartenant ni à l'Union européenne, ni à l'Espace économique européen est reconnu sur le territoire français jusqu'à l'expiration d'un délai d'un an suivant l'acquisition de la résidence normale en France.
La procédure d'échange de permis de conduire devient obligatoire si l'étranger souhaite circuler en France au-delà du délai d'un an à compter de la délivrance de son premier titre de séjour, (et non du premier récépissé ou de la première autorisation provisoire de séjour, sauf pour les réfugiés) ou de la validation de son visa long séjour par l'OFII.
La procédure diffère selon la situation de l'individu : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1460>



8. Les avantages pour l'entreprise



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Des employés motivés

- › Se construire un avenir meilleur : les réfugiés ayant les autorisations de travailler sont des personnes motivées et assidues car elles ont compris que l'entrée sur le marché du travail est déterminante pour leur intégration dans le pays.
- › Elles sont en général déterminées, ponctuelles et volontaires.

Accueil et formation d'une main d'œuvre adaptée aux besoins des entreprises

- › Les personnes réfugiées souhaitent se former rapidement et franchir les obstacles pour être opérationnelles rapidement. Il est important de les accompagner dans ce processus d'intégration et de leur proposer des possibilités de formation adaptées aux attentes de l'entreprise.

Intégration et diversité : Responsabilité sociale de l'Entreprise (RSE) et richesse

- › Se positionner en employeur attractif et ouvert vis-à-vis de ses salariés déjà présents, de ses clients et de ses fournisseurs.
- › Prendre en compte la responsabilité sociétale des entreprises comme facteur de compétitivité : recruter des personnes d'origine variée peut devenir un vrai atout et une contribution aux enjeux de notre société.
- › Apporter des richesses culturelles au sein de l'entreprise, une ouverture d'esprit aux employés français, sous réserve qu'un travail de préparation aux différences culturelles ait été fait en amont de l'accueil des personnes de nationalités différentes.
- › Augmenter la productivité et la créativité dans le travail : des études indiquent que cette diversité stimule l'innovation dans les équipes. Les apports de nouvelles compétences techniques, linguistiques ou culturelles sont bénéfiques pour l'entreprise.



→ Fiche 4 : les programmes d'insertion dédiés

Recruter un migrant grâce à un programme d'insertion professionnelle dédié facilite le processus de recrutement



9. Se préparer avant l'arrivée



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

La définition de poste

- › Lister vos attentes en termes de compétences et savoir-être avec des objectifs attendus au bout d'une journée, d'une semaine et à la fin de la période d'essai
- › Prévoir le poste de travail et les équipements nécessaires
- › Quelques questions à se poser :
 - L'entreprise a-t-elle un poste équipé disponible ?
 - L'entreprise possède-t-elle les équipements de protection nécessaires ?
 - L'entreprise est-elle en conformité avec les règles d'hygiène et sécurité ?
 - L'entreprise est-elle accessible par les transports en commun ?

Les démarches administratives

- › Finaliser les démarches de recrutement et de modalités de la formation en lien avec le centre de formation professionnelle si nécessaire
- › Préparer les documents à faire signer par le nouvel arrivant : contrat de travail, registre de sécurité...
- › Créer ou mettre à jour le livret d'accueil
- › Prévoir une visite guidée de l'entreprise et une présentation aux équipes

Les équipes, la communication interne

- › Sensibiliser les équipes aux différences culturelles : garder à l'esprit que la personne accueillie n'a pas les mêmes repères culturels, ne parle pas couramment le français.
- › Faire attention aux préjugés
- › Avoir conscience de la richesse que les différences peuvent apporter au sein de l'entreprise

Le tutorat

- › Choisir les personnes qui accueilleront le nouveau venu le premier jour
- › Choisir et sensibiliser le tuteur/parrain qui assurera le suivi au quotidien
- › Quelques questions à se poser :
 - Le tuteur est-il motivé ? A-t-il des compétences pédagogiques ?
- › Prévoir une formation si le tuteur n'est pas expérimenté afin d'accompagner le parcours d'intégration

Par exemple : « Permis de former » dans les CCI en Bretagne <https://www.cci-formation-bretagne.fr/recherche-formation?Libelle=permis%20de%20former&rayon=50&Themes=>



- ➔ **Fiche 11** – Créer un livret d'accueil
- ➔ **Fiche 10** – Prendre en compte les différences culturelles



10. Prendre en compte les différences culturelles



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Constats

- › Changer de pays sous la contrainte n'est pas une chose facile. Outre les conditions de venue, qui sont la plupart du temps difficiles (vécu de guerre, violence, itinérance), le migrant a quitté un milieu familier pour se plonger dans un monde nouveau avec à la clé un **choc culturel**. Ce dernier se traduit notamment par des réactions de stress, d'anxiété ainsi que par des sentiments de tristesse, de confusion au sein d'une société d'accueil qui a du mal à comprendre la différence.
- › Changer de culture, en acquérir une autre, se forger une nouvelle identité culturelle relève d'un processus lent. **La lenteur de cette adaptabilité** se heurte souvent à un monde du travail en évolution perpétuelle.
- › L'insertion dans la société est pourtant facilitée si les réfugiés sont intégrés sur le marché du travail et donc au sein des entreprises.

La différence confrontée aux réalités quotidiennes de l'entreprise

- › Pour faciliter l'intégration de la personne réfugiée dans l'entreprise, il est nécessaire de transmettre les codes professionnels et culturels aux différentes parties – réfugié et employés de l'entreprise – afin qu'elles puissent mieux communiquer, se comprendre et vivre ensemble. Des incompréhensions, des frustrations voire des conflits peuvent apparaître entre collègues à cause des différences de méthodes de travail, de style de communication, de priorités et de comportements.
- › Prévoir des temps d'échanges informels, **des échanges sur les cultures de chacun** via la découverte de spécialités culinaires par exemple, voire **une formation adaptée** en lien avec les différences culturelles.
- › Exemple : www.kodiko.fr – formation « Développer sa connaissance de l'asile et de l'interculturel ».
- › Pour faciliter la communication, il faut prendre conscience d'un certain **nombre de préjugés** qui existent sur les migrants. <https://www.lacimade.org/publication/petit-guide-lutter-contre-les-prejuges-sur-les-migrants/>

Préconisations

- › La conciliation et le bon sens restent le meilleur chemin à utiliser afin d'éviter de créer des catégories de salariés au sein des entreprises. Il convient donc de s'adapter de façon naturelle.
- › Privilégier le dialogue, la tolérance et l'échange à la confrontation tout en sachant que force doit rester à la loi.
- › Le contact des cultures est de prime abord stressant, mais il amène à la longue un enrichissement mutuel. Il convient de ne pas perdre de vue que **la différence est un outil de développement** économique et culturel.

Pour
aller
plus loin

→ **Association La Cimade** : https://www.lacimade.org/wp-content/uploads/2018/02/Guide-pratique-s%C3%A9jour-et-asile-MIE_actualis%C3%A9e-en-oct2017.pdf

→ **Migrations en questions** (plate-forme d'échanges entre citoyen.nes et des expert.es et spécialistes des questions sur les migrations) – Réponses courtes et pédagogiques : https://www.migrationsenquestions.fr/question_reponse/715-quest-ce-quun-migrant-economique/



11. Créer un livret d'accueil



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Utilité du livret d'accueil

- › Pour accueillir correctement une personne réfugiée dans une entreprise, il est utile de mettre à sa disposition un livret d'accueil qui va faciliter son intégration dans son nouveau poste de travail.
- › Veiller à la bonne compréhension des informations principales si le salarié a des difficultés linguistiques.

Exemple de trame pour le livret d'accueil

- › Mot de bienvenue précisant les objectifs du livret, les valeurs de l'entreprise...
- › Présentation de l'entreprise : son histoire, ses activités, ses clients...
- › Organisation de l'entreprise :
 - Organigramme
 - Plan de l'entreprise
 - Emplacement des zones communes (vestiaires, cantine, WC...)
 - Présentation (selon le cas) de chaque service avec ses missions, ses moyens et des informations utiles pour le salarié accueilli
 - Présentation du service d'affectation : nom du responsable, du tuteur éventuellement, organisation et coordonnées
- › Renvoi à des documents règlementaires, de référence : convention collective, règles d'hygiène et sécurité, aspects liés à la prévention des postes de travail... et leur accès pour consultation
- › Vie de l'entreprise, informations pratiques : accès par les transports en commun, accès aux locaux, horaires de travail, congés, absences, couverture santé, mutuelle, politique de formation...
- › Numéros de téléphone utiles

Pour
aller
plus loin

Cette liste d'items n'est pas exhaustive. Le livret d'accueil doit être personnalisé en fonction des besoins de l'entreprise.

Source : CCI Ille-et-Vilaine – Opération Performance Bretagne Ressources Humaines plus
<https://www.bretagne.cci.fr/developper-son-entreprise/optimiser-son-organisation/ressources-humaines>



12. Check-list du premier jour d'accueil



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

L'accueil du salarié

- › Prendre le temps de recevoir la personne.
- › Garder à l'esprit qu'il/elle sera probablement timide/nerveux et que son niveau de français n'est pas courant.
- › Ne pas hésiter à reformuler les points importants pour être sûr de la bonne compréhension.
- › S'assurer que la personne a réglé les aspects liés à sa mobilité pour venir à l'entreprise.

La gestion de l'espace et des locaux

- › Faire visiter les locaux afin de donner au salarié une première impression de l'entreprise.
- › Montrer où sont les vestiaires, les toilettes, la salle réservée au personnel.

Présentation de l'équipe

- › Présenter tous les employés avec lesquels le salarié sera en contact.
- › S'assurer que la personne a bien repéré qui est son tuteur.

Introduction dans l'entreprise et dans la formation si nécessaire

- › Présenter vos attentes par rapport à la mission demandée.
- › Evoquer les différentes tâches qui seront confiées pendant la formation
- › Remettre le livret d'accueil
- › Présenter les principaux points du fonctionnement interne de l'entreprise sans perdre de vue l'aspect linguistique : règlement intérieur, les pauses, les lieux de déjeuner, codes vestimentaires, fonctionnement de la sécurité sociale...

Introduction au poste de travail et aux activités professionnelles

- › Fournir le matériel nécessaire pour démarrer dans l'entreprise : fournitures, poste informatique, mots de passe, vêtements de travail....
- › Accompagner la personne dans ses premiers pas à son poste.
- › Faire signer le registre sur la prévention des risques au travail en s'assurant de la compréhension par l'employé.

Bilan à la fin de la première journée

- › Faire un point sur la première journée, répondre aux questions éventuelles, s'assurer que la personne quitte l'entreprise avec un sentiment positif.
- › Si nécessaire, faire un retour avec le centre de formation.



→ **Fiche 14** - Grille d'évaluation des compétences



13. Accompagner et évaluer le nouveau salarié



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

Bilans à faire par le tuteur tout au long de l'intégration dans l'entreprise

- › Faciliter le dialogue et l'intégration grâce à des bilans réguliers avec le tuteur
- › Demander un rapport d'étonnement à la personne pour avoir ses impressions et mesurer les différences relevées, potentielles sources de richesses.
- › Aborder la façon dont l'intégration se déroule et évaluer le niveau d'intégration au travers d'objectifs fixés en amont (connaissance de l'entreprise, poste de travail, qualités et aptitudes d'ordre général...)
- › Donner des signes d'accompagnement ou d'alerte

Exemple d'objectifs à atteindre par la personne

- › La connaissance de l'entreprise :
 - Bien connaître la structure, les procédures et accessoirement les clients (à apprécier selon les configurations)
 - Intégrer la culture et les valeurs de l'entreprise
 - S'intégrer au sein de l'équipe
 - Connaître les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise
- › Le poste de travail :
 - Comprendre les missions du poste et les activités afférentes
 - Maîtriser les outils de travail au regard des tâches confiées
 - Atteindre des objectifs dans le travail : quantité, qualité, délais...
 - Respecter les consignes de sécurité liées au poste de travail
 - Prendre des initiatives

Fiche
ERIAS

→ Fiche 14 - Grille d'évaluation des compétences



14. Grille d'évaluation des compétences



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

DATE DE L'ENTRETIEN :

Critères d'évaluation	Evaluation			Commentaires
	+	+/-	-	
<i>Comportement professionnel</i>				
Ponctualité				
Assiduité				
Autonomie				
Prise d'initiative				
Motivation, engagement				
Intégration dans l'entreprise et l'équipe				
Capacité à se remettre en question				
<i>Aptitudes et pratiques professionnelles</i>				
Compréhension des objectifs fixés				
Capacité à communiquer				
Maîtrise des outils et techniques utilisées				
Respect des consignes de sécurité				
Capacité à atteindre les objectifs fixés				
Capacité à contrôler son travail				

Les points forts de l'employé :

.....

.....

.....

.....

Les difficultés rencontrées :

.....

.....

.....

.....

Les axes de progrès :

.....

.....

.....

.....



15. Glossaire



ERIAS

EUROPEAN REFUGEES
INTEGRATION ACTION SCHEME

- AFPA:** Centre de formations professionnelles qualifiantes pour adultes
AIDE: Accompagnement pour l'Insertion des Demandeurs d'emploi Etrangers
ASE : Aide sociale à l'enfance
BPI: Bénéficiaire Protection Internationale
BTP: Bâtiment Travaux Publics
CAES: centres d'accueil et d'examen de la situation
CAP: Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCCA-BTP: comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics
CCI : Chambre de commerce et d'industrie
CCI MBO: CCI Métropolitaine Bretagne Occidentale
CFA : Centre de formation des apprentis
CIEP : Centre international d'études pédagogique
CIR : Contrat d'Intégration Républicaine
CLPS: Contribuer à La Promotion Sociale (centre de formation)
CPH : centre provisoire d'hébergement
CQP : Certificat de Qualification Professionnelle
DAMIE : Dispositif d'Accueil des Mineurs Isolés Etrangers
DDCS (PP) : Direction Départementale de la Cohésion Sociale (et de la Protection des Populations)
DGCS : Direction Générale de la Cohésion sociale
DGEF : Direction Générale des Etrangers en France
DIAIR : Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés
DIHAL : Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement
DIMA: dispositif d'initiation aux métiers en alternance
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
DT-OFII : Direction territoriale de l'office français de l'immigration et de l'intégration
DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
FAFIH : organisme paritaire de financement de la formation professionnelle & apprentissage des métiers de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme
FAF-TT: Fond d'Assurance Formation du Travail Temporaire
FFB: Fédération Française du Bâtiment
FLE : Français langue étrangère
FPSPP: Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
MIE : Mineur isolé étranger
OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration
OFPRA : Office français de protection des réfugiés et apatrides.
OPCA: *Organisme Paritaire Collecteur Agréé*
OPCO : *Opérateur de compétences*
SAMIE : Service Accompagnement Mineurs Isolés Etrangers
SPA: Service Premier Accueil
SRADAR : *Schéma Régional d'Accueil des Demandeurs d'Asile et des Réfugiés*
UMIH: Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

Pour
aller
plus loin

→ Le **glossaire en ligne de l'OFPRA** propose un tour d'horizon complet du vocabulaire spécifique lié à l'accueil et la protection des réfugiés et apatrides : <https://www.ofpra.gouv.fr/glossaire>



Ce document a été réalisé par



en partenariat avec



Cette boîte à outils s'inscrit dans le projet ERIAS - European Refugees Integration Action Scheme piloté par FORMAPER (organisme rattaché à la Chambre de commerce de Milan Monza Brianza Lodi)
+ 39 02 8515 5346 – relazioni.internazionali@formaper.it

ERIAS est financé par le FAMI (Fonds Asile, Migration et Intégration)



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.