



# FWSS

Foreign Workers in Social Sector

## Country report – France

Elisfa

Project Number

2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

**SOMMAIRE :**

**RAPPORT SUR LE CADRE LEGAL D'EMPLOI DES ETRANGERS EN FRANCE1**

INTRO

PARTIE I : LA LEGISLATION CONCERNANT LES ETRANGERS .....2

**A. LA CARTE DE RESIDENT DE LONGUE DUREE UE** ..... 11

**B. LA CARTE DE RESIDENT PERMANENT**..... 12

PARTIE II : LA PROCEDURE A RESPECTER POUR EMPLOYER UN SALARIE ETRANGER .13

**I.UNION EUROPEENNE, ESPACE ECONOMIQUE EUROPÉEN, SUISSE, MONACO, ANDORRE, SAINT-MARIN** ..... 13

**II.ETRANGERS HORS UE : LES VISAS ET AUTORISATIONS DE TRAVAIL**..... 13

**III.POUR CEUX QUI ONT BESOIN D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL, LA PROCEDURE** ..... 13

**1) Dépôt de la demande par l'employeur**..... 13

**2) Analyse de la demande par l'administration** ..... 14

**3) Décision de l'administration** ..... 14

**4) L'opposabilité de la situation de l'emploi** ..... 15

**5) Recours** ..... 15

**6) Taxe**..... 15

**7) Arrivée en France** ..... 16

**8) Visite médicale** ..... 16

**RESULTS OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES SURVEY** ..... 17

**Introduction**.....17

**EMPLOYERS SURVEY :** ..... 18

Identifying features of the investigated social service provider organizations ..... 18

Foreign workers in the organization ..... 18

Recruitment of foreign employees..... 19

Positions held by foreign employees ..... 19

Reasons for employing foreign workers..... 20

Evaluation of foreign employees..... 20

Activities to assist the integration of foreign employees..... 22

Reasons for not employing foreign workers ..... 22

Possibility of employing foreign workers in the future ..... 23

Training on the employment of foreign workers ..... 24

**EMPLOYEES SURVEY**..... **Erreur ! Signet non défini.**

Characteristics of the persons ..... 26

Working abroad, why, when .....	27
Support offered to the foreigners .....	27
Feelings, at work, housing, discrimination .....	29
<b>Commentary, conclusion .....</b>	<b>30</b>
<b>SYNTHESE DES ENTRETIENS.....</b>	<b>31</b>
<b>I/ Des problématiques et des pistes de réponses .....</b>	<b>31</b>
<b>1. Le cadre légal, l’obtention d’une autorisation de séjour et/ou d’une autorisation de travail .....</b>	<b>31</b>
<b>2.La maîtrise de la langue .....</b>	<b>32</b>
<b>3.La reconnaissance des diplômes et le « deuil » de son ancien parcours professionnel, pour les personnes déjà qualifiées .....</b>	<b>33</b>
<b>4.Le niveau scolaire, les compétences et la qualification, pour les personnes n’ayant pas de certification .....</b>	<b>33</b>
<b>5.Des problématiques liées à la culture .....</b>	<b>34</b>
<b>6.L’attractivité des métiers et du secteur .....</b>	<b>34</b>
<b>II/ Le salarié étranger, un salarié différent des autres salariés ? .....</b>	<b>35</b>
<b>III/ Des actions que nous pourrions réaliser dans le cadre de FWSS .....</b>	<b>36</b>
<u><b>1)</b></u> <b>Des fiches pratiques et juridiques .....</b>	<b>36</b>
<u><b>a)</b></u> <b>La procédure d’emploi et recrutement, à destination de l’employeur .....</b>	<b>36</b>
<u><b>b)</b></u> <b>« C’est quoi le travail en France ? », à destination du travailleur étranger ....</b>	<b>36</b>
<u><b>2)</b></u> <b>Un lexique établi en différentes langues .....</b>	<b>36</b>
<u><b>3)</b></u> <b>Le développement de formations .....</b>	<b>37</b>
<u><b>a)</b></u> <b>A destination des employeurs.....</b>	<b>37</b>
<u><b>b)</b></u> <b>A destination des travailleurs étrangers.....</b>	<b>37</b>

« Foreign workers in social sector » est un projet européen, financé par Erasmus +, sur l'intégration des travailleurs étrangers dans l'emploi, dans le secteur des services sociaux. Le projet, porté par le syndicat employeur tchèque Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS CR) réunit les syndicats employeurs suivants : Service Mensch GMBH pour l'Autriche, Social employers pour la Belgique, AKMI International pour la Grèce et Elisfa pour la France.

L'objectif du projet est de favoriser l'intégration des travailleurs étrangers dans le secteur social en Europe, et plus particulièrement en Tchéquie, en Grèce, en Belgique et en France. Les travailleurs étrangers, y compris sans intégrer les parcours migratoires traumatiques auxquels ils ont pu être confrontés, sont soumis à un certain nombre de barrages qui limitent leur intégration dans les pays européens. Le premier de ces barrages est souvent le cadre légal, mais il peut également s'agir de reconnaissance des diplômes, d'apprentissage de la langue, d'accès au droit, au logement... L'objectif du projet est ainsi d'étudier quelles sont les limites auxquelles sont confrontés les travailleurs étrangers et les employeurs dans l'intégration des premiers au marché du travail dans le secteur des services sociaux. Le second objectif est d'identifier les leviers que peuvent utiliser les travailleurs, les employeurs ou les syndicats d'employeurs pour faciliter cette intégration. Certains leviers sont internes aux structures, d'autres peuvent être négociés dans le cadre du dialogue social des branches professionnelles, d'autres encore nécessitent une intervention législative ou réglementaire de l'Etat.

Nous avons procédé en plusieurs étapes pour rédiger ce rapport. La première a été l'analyse du cadre légal en matière de droit des travailleurs étrangers. La deuxième a été la réalisation d'un questionnaire adressé aux travailleurs étrangers et d'un questionnaire adressé aux employeurs. La troisième étape a été la réalisation d'entretiens, avec les travailleurs (10) et avec les employeurs (10) afin d'examiner de manière plus concrète les problématiques et d'identifier des pistes d'améliorations pour l'intégration. Quatrièmement, nous avons réalisé un focus groupe afin de présenter et enrichir les éléments que nous avons recueilli. Enfin, nous avons confronté ces éléments aux données des autres pays.

Il est nécessaire de préciser d'ores et déjà deux points pour ce rapport :

- ⇒ Le fait qu'il soit réalisé dans le secteur des services sociaux induit nécessairement une approche singulière des travailleurs étrangers et des parcours d'intégration au sein des structures peut-être plus évidents.
- ⇒ Le cadre légal, et donc les difficultés ou possibilités rencontrées par les travailleurs étrangers est amené à évoluer potentiellement de manière rapide et profonde. En France, par exemple, un projet de loi sur le sujet pourrait être proposé dans les prochains mois. Ces évolutions sont donc susceptibles de rendre rapidement obsolète certains des éléments que nous avons pu récolter.

# RAPPORT SUR LE CADRE LEGAL D'EMPLOI DES ETRANGERS EN FRANCE

Pour entrer et séjourner en France légalement, les étrangers doivent bénéficier d'une autorisation de séjourner sur le territoire. S'ils souhaitent y travailler, ils doivent également être munis d'une autorisation de travailler. Ces deux conditions peuvent être accordées simultanément dans le cadre d'un visa ou titre de séjour qui autorise à la fois à séjourner et à travailler, ou être distinctes lorsque l'autorisation de séjourner sur le territoire n'accorde pas directement le droit de travailler. Dans ce second cas, il est alors nécessaire pour l'employeur de demander une autorisation de travail appelée aussi permis de travail.

La législation française est assez complexe, et évolue rapidement. Il n'est pas toujours facile de s'y retrouver dans la jungle des différentes autorisations ou des nombreux titres. Pour cette raison, tout au long de ce document, des liens ont été joints.

Le cadre légal français distingue des autorisations de séjour de durées différentes :

- ✳ Le visa de court séjour (moins de trois mois). Pour les courts séjours, c'est la réglementation européenne qui fixe la liste des pays dont les ressortissants sont dispensés de visa pour entrer dans l'espace Schengen
- ✳ Le visa long séjour, qui peut être annuel ou pluriannuel
- ✳ La carte de résident longue durée UE ou permanent

Enfin, la législation française prévoit des statuts différents selon le pays ou la zone d'origine :

- ✳ Les étrangers d'un pays membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse ;
- ✳ Les étrangers détenteurs de la nationalité d'un pays non-membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Suisse en possession (pays tiers).

Afin de faciliter la compréhension, ce rapport est conçu en deux parties :

- ✳ Les règles qui s'appliquent aux étrangers souhaitant travailler en France ;
- ✳ Les règles qui s'appliquent aux employeurs souhaitant embaucher un étranger.

## PARTIE I : LA LEGISLATION CONCERNANT LES ETRANGERS

### I. UNION EUROPEENNE, ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN ET SUISSE

Les citoyens des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège) ainsi que de la Suisse sont autorisés à venir en France afin de chercher du travail comme demandeur d'emploi, ou de directement travailler. La libre circulation des ressortissants de l'UE, établie par l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'UE permet en effet aux citoyens européens (élargi aux citoyens de l'EEE et de la Suisse) :

- ✿ De chercher un emploi dans un autre pays de l'UE ;
- ✿ D'y travailler sans permis de travail ;
- ✿ D'y vivre dans ce but ;
- ✿ D'y demeurer même lorsque l'emploi a pris fin ;
- ✿ De bénéficier du même traitement que les citoyens de ce pays en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et tout autre avantage social ou fiscal.

En France, les citoyens de l'Union européenne, de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège et de la Suisse<sup>1</sup> disposent donc d'un droit de séjour ainsi qu'un droit de chercher un emploi.

Le **règlement n°482/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union**<sup>2</sup> implique également des obligations pour les Etats membres.

La législation nationale quant à elle, a transposé la directive dans le droit français :

- **Le séjour de longue durée d'un Européen en France : le cas du droit au séjour par le travail**<sup>3</sup>

Le séjour d'un citoyen européen au-delà d'une période de trois mois nécessite d'avoir un titre d'identité et de ne pas représenter une menace pour l'ordre public. Pour disposer d'un droit au séjour comme travailleur, les citoyens européens doivent justifier d'une activité professionnelle en France, droit qui peut être prolongé à la suite d'une incapacité temporaire en cas de maladie ou d'accident ou en cas de chômage. Une carte de séjour n'est pas obligatoire, mais peut être demandée. Après 5 années de résidence légale et ininterrompue, le citoyen européen obtient un droit au séjour permanent et n'a alors plus besoin de justifier son séjour.

- **Le séjour de longue durée d'un Européen en France : le cas du droit au séjour en tant qu'étudiant**<sup>4</sup>

Ces personnes doivent répondre aux conditions suivantes : être inscrites dans un établissement pour y suivre, à titre principal, des études ou une formation professionnelle ; détenir une assurance maladie-maternité ; garantir qu'elles disposent de ressources suffisantes pour elles et, éventuellement pour les membres de leur famille, pour ne pas devenir une charge pour le système d'aide sociale français. L'établissement peut être public ou privé. La carte de séjour n'est pas nécessaire mais peut être demandée. Elle devient permanente après 5 ans de résidence légale et ininterrompue en France.

- **Le droit en matière de sécurité sociale**<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Qualifiés dans le document de « citoyens européens » afin de simplifier la lecture. Ce qualificatif regroupe donc les citoyens des Etats membres de l'Union européenne, de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège et de la Suisse.

<sup>2</sup> Règlement n°482/2011 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32011R0492>.

<sup>3</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2651>

<sup>4</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2651>

<sup>5</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2651>

L'Union européenne prévoit des règles communes afin de protéger les droits des citoyens partout dans l'Union européenne, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse. Ces règles de coordination ne remplacent pas les systèmes nationaux. Elles s'appliquent également aux apatrides ou réfugiés résidant dans ces pays. Ce droit est régi par quatre principes :

- ✱ Les citoyens ne relèvent que d'un pays à la fois et ne payent des contributions que dans ce pays.
  - ✱ Les droits et obligations sont identiques à ceux exercés dans le pays, du fait du principe d'égalité de traitement.
  - ✱ Les périodes précédentes d'assurance, de travail ou séjour dans d'autres pays sont pris en compte lors des demandes de prestations sociales.
  - ✱ La portabilité des prestations permet de bénéficier d'une prestation d'un pays même si l'on réside dans un autre pays, si la personne bénéficie d'un droit à une prestation en espèces d'un pays.
- **Le cas spécifique des étrangers détenteurs de la nationalité ukrainienne**

Le Décret n° 2022-468 du 1<sup>er</sup> avril 2022 relatif au droit au **travail** des bénéficiaires d'une protection temporaire a ouvert le droit au **travail** immédiat des **Ukrainiens** en même temps qu'une autorisation de séjour provisoire valable six mois portant la mention « bénéficiaire de la protection temporaire ».

## **II. ETRANGERS HORS UE : LES VISAS ET/OU AUTORISATIONS DE TRAVAIL**

Pour entrer et séjourner plus de 3 mois en France, les étrangers non européens sont soumis à des obligations dictées par la seule législation française. L'élément central étant l'obligation de détenir un visa de long séjour (**type D**) ou un **VSL/TS**. Ces visas sont accordés par les autorités consulaires françaises. Ils sont délivrés le plus souvent pour les études, le travail ou des raisons familiales. Plusieurs types de visas de long séjour existent en fonction du motif du séjour, de sa durée et de l'intention de demander un titre de séjour pour s'installer durablement en France. Dans le tableau ci-dessous, sont listés les visas et titres de séjour nécessitant une autorisation de travail ou pas, accompagnés de liens vous permettant d'aller directement sur les sites officiels, et de bénéficier ainsi de toutes les évolutions. Concernant les étudiants, les mesures sont différentes selon les situations.

**⚠ Les autorisations de travail qui accompagnent les titres de séjour délivrés en outre-mer, ne suivent pas le même régime : elles restent limitées au département ou à la collectivité dans lequel elles ont été délivrées (art. L.5523-2 du Code du travail).** Concernant les étudiants, les mesures sont différentes selon les situations :

**Les différents types de visa et d'autorisation de travail temporaires ou pluri-annuels**

Nom du visa ou de la carte de séjour	Définition	Autorisation de travail supplémentaire nécessaire	Lien
<b>VLS-TS ou carte de séjour "vie privée et familiale"</b>	Les étrangers qui ont des attaches familiales en France, peuvent obtenir une carte de séjour vie privée et familiale, sous certaines conditions. Cette carte les autorise à travailler. Elle est annuelle, renouvelable (quand elle est délivrée en 1 <sup>er</sup> document de séjour) ou pluriannuelle (2 à 4 ans) en renouvellement d'un précédent titre. Le visa de long séjour valant titre de séjour (ou carte de séjour) vie privée et familiale permet d'exercer une profession.	Il n'y a pas nécessité d'obtenir une autorisation de travail.	<a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2209">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2209</a>
<b>VLS-TS ou carte de séjour "salarié »</b>	La carte de séjour "salarié" permet d'exercer l'emploi qui a permis au travailleur étranger de l'obtenir. Si le salarié change de contrat de travail, l'employeur devra demander une nouvelle autorisation de travail. Elle concerne les CDI	Chaque nouveau contrat de travail devra faire l'objet d'une autorisation de travail.	<a href="https://www.welcometofrance.com/fiche/visa-de-long-sejour-valant-titre-de-sejour">https://www.welcometofrance.com/fiche/visa-de-long-sejour-valant-titre-de-sejour</a>
<b>VLS-TS ou carte de séjour "travailleur temporaire"</b>	La carte de séjour "travailleur temporaire" permet d'exercer l'emploi qui a permis au travailleur de l'obtenir. Si le travailleur change de contrat de travail, l'employeur	Chaque nouveau contrat de travail devra faire l'objet d'une autorisation de travail.	<a href="https://www.welcometofrance.com/fiche/visa-de-long-sejour-valant-titre-de-sejour">https://www.welcometofrance.com/fiche/visa-de-long-sejour-valant-titre-de-sejour</a>

<b>Les différents types de visa et d'autorisation de travail temporaires ou pluri-annuels</b>			
<b>Nom du visa ou de la carte de séjour</b>	<b>Définition</b>	<b>Autorisation de travail supplémentaire nécessaire</b>	<b>Lien</b>
	devra demander une nouvelle autorisation de travail. Elle concerne les CDD ou salariés détachés		
<b>Carte de séjour "travailleur saisonnier"</b>	La carte de séjour "travailleur saisonnier" permet d'exercer l'emploi qui a permis au travailleur de l'obtenir. Si le travailleur change de contrat de travail, l'employeur devra demander une nouvelle autorisation de travail. La durée de travail ne doit pas dépasser 6mois/an	Chaque nouveau contrat de travail devra faire l'objet d'une autorisation de travail.	<a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21516">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21516</a>
<b>Carte de résident ou carte de "résident longue durée - UE"</b>	Pour obtenir la carte de résident de longue durée - UE, la personne doit être étranger non européen et remplir des conditions concernant sa durée de résidence en France (y avoir séjourné régulièrement pendant 5 ans) Il doit également justifier de ressources, d'une couverture maladie et de son intégration républicaine. La carte de résident (ou carte de résident longue durée - UE) permet d'exercer la profession de son choix.	Il n'y a pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/carte-resident-longue-duree-ue-etranger-france-ans">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/carte-resident-longue-duree-ue-etranger-france-ans</a>
<b>Carte de séjour "passeport talent"</b>	Les étrangers souhaitant travailler en France plus de 3 mois, peuvent bénéficier d'une carte de séjour pluriannuelle passeport talent. Cette carte est délivrée dans plusieurs situations, notamment pour les personnes	La carte de séjour passeport talent permet d'exercer l'activité professionnelle ayant	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/passeport-talent-carte-sejour-pluriannuelle-etranger-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/passeport-talent-carte-sejour-pluriannuelle-etranger-france</a>

<b>Les différents types de visa et d'autorisation de travail temporaires ou pluri-annuels</b>			
<b>Nom du visa ou de la carte de séjour</b>	<b>Définition</b>	<b>Autorisation de travail supplémentaire nécessaire</b>	<b>Lien</b>
	dites hautement qualifiées ou celles qui souhaitent créer une entreprise ou investir en France ou encore celles qui sont artistes. Elle est valable 4 ans maximum et renouvelable.	justifié sa délivrance. Il n'y a dans ce cas pas besoin d'autorisation de travail.	
<b>Carte de séjour "salarié détaché ICT"</b>	Les personnes étrangères, non Européennes qui viennent en France (en tant que cadres ou experts) pour une mission dans une entreprise du groupe qui les emploie, peuvent demander une carte de séjour salarié détaché ICT. La carte est valable 3 ans maximum. Si la durée de séjour est de plus de 3 mois et d'1 an maximum, un visa de long séjour valant titre de séjour (VL-TS) mention salarié détaché ICT suffit.	La carte de séjour salarié détaché ICT permet d'exercer l'activité pour laquelle elle a été obtenue.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/etranger-france-carte-sejour-pluriannuelle-salarie-detache-ict">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/etranger-france-carte-sejour-pluriannuelle-salarie-detache-ict</a>
<b>VLS-TS ou carte de séjour "étudiant"</b>	Avec un VLS-TS (ou une carte de séjour) étudiant, il est possible de travailler maximum 60% de la durée annuelle du travail (964 heures) sans autorisation de travail. Il est possible, sous certaines conditions, de travailler au-delà de cette limite.	Il n'y a pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/etranger-peut-il-travailler-durant-etudes-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/etranger-peut-il-travailler-durant-etudes-france</a>

**Les différents types de visa et d'autorisation de travail temporaires ou pluri-annuels**

Nom du visa ou de la carte de séjour	Définition	Autorisation de travail supplémentaire nécessaire	Lien
<b>Carte de séjour "recherche d'emploi ou création d'entreprise"</b>	Cette carte de séjour autorise les personnes à chercher et à occuper un emploi en relation avec leur formation ou leurs recherches. Leur rémunération doit être supérieure à 2 468,38 €.	Avec une carte de séjour recherche d'emploi ou création d'entreprise, il n'y a pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/carte-sejour-recherche-emploi-creation-entreprise">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/carte-sejour-recherche-emploi-creation-entreprise</a>
<b>Autorisation provisoire de séjour "Master"</b>	Cette autorisation provisoire de séjour (APS) autorise les étrangers à chercher et à occuper un emploi en relation avec leur formation ou leurs recherches. Leur rémunération doit être supérieure à 2 468,38 €.	Avec une autorisation provisoire de séjour (APS) pour jeune diplômé, il n'y a pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.campusfrance.org/fr/l-autorisation-provisoire-de-sejour-ou-aps">https://www.campusfrance.org/fr/l-autorisation-provisoire-de-sejour-ou-aps</a>
<b>Récépissé mention "autorise son titulaire à travailler"</b>		Avec un récépissé mention "autorise son titulaire à travailler", il n'y a pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.info-droits-etrangers.org/sejourner-en-france/titres-de-sejour/presentation-des-differents-types-de-titres-de-sejour/#:~:text=Autorisation%20de%20travail&amp;text=Le%20r%C3%A9c%C3%A9piss%C3%A9%20de%20demande%20de,que%20la%20demande%20sera%20accept%C3%A9">https://www.info-droits-etrangers.org/sejourner-en-france/titres-de-sejour/presentation-des-differents-types-de-titres-de-sejour/#:~:text=Autorisation%20de%20travail&amp;text=Le%20r%C3%A9c%C3%A9piss%C3%A9%20de%20demande%20de,que%20la%20demande%20sera%20accept%C3%A9</a>

**Les différents types de visa et d'autorisation de travail temporaires ou pluri-annuels**

Nom du visa ou de la carte de séjour	Définition	Autorisation de travail supplémentaire nécessaire	Lien
<b>Visa vacances-travail</b>	Si les personnes ont un visa vacances-travail, elles bénéficient automatiquement de l'autorisation de travail, sauf si elles sont Australiennes ou Russes.	Il n'y a pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/visa-long-sejour-sejour-mois-an">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/visa-long-sejour-sejour-mois-an</a>
<b>Salarié détaché travaillant pour un prestataire de services européen</b>		Si les personnes sont « salarié détaché » (sous certaines conditions) en France et travaillent pour un prestataire de services européen, elles n'ont pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/cadre-general">https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/cadre-general</a>
<b>Manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques</b>	Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, les étrangers n'ont pas besoin d'autorisation de travail.	Une autorisation n'est pas nécessaire si le temps est inférieur à trois mois.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>
<b>Colloques, séminaires et salons professionnels</b>		Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, les personnes n'ont pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>
<b>Production et diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle</b>		Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, les personnes n'ont pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>

**Les différents types de visa et d'autorisation de travail temporaires ou pluri-annuels**

Nom du visa ou de la carte de séjour	Définition	Autorisation de travail supplémentaire nécessaire	Lien
et de l'édition phonographique, en tant qu'artiste ou personnel technique			
Services à la personne (employé de maison) pendant le séjour en France d'un employeur particulier		Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, les personnes n'ont pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>
Missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie en tant que salarié détaché sous contrat		Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, les personnes n'ont pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>
Enseignement dispensé en tant que professeur invité		Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, les personnes n'ont pas besoin d'autorisation de travail.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>

<b>Les différents types de visa et d'autorisation de travail temporaires ou pluri-annuels</b>			
<b>Nom du visa ou de la carte de séjour</b>	<b>Définition</b>	<b>Autorisation de travail supplémentaire nécessaire</b>	<b>Lien</b>
<b>Visa de court séjour Schengen</b>		Autorisation de travail nécessaire.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">h/tps:// www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>
<b>Demandeurs d'asile, des exceptions</b>		Les demandeurs d'asile qui n'ont pas reçu de réponse à leur demande avant 6 mois peuvent aussi introduire une demande d'autorisation de travail. Ils doivent produire une attestation d'introduction d'une demande d'asile depuis plus de 6 mois.	<a href="https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france">https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france</a>
<b>Algériens</b>	Pour une durée de plus de trois mois, certificat de résidence nécessaire.	Autorisation de travail nécessaire.	

### III. ETRANGERS HORS UE : LES CARTES DE RESIDENT LONGUE DUREE

#### A. LA CARTE DE RESIDENT DE LONGUE DUREE UE

La carte de résident de longue durée-UE est destinée aux étrangers résidant en France de façon légale et ininterrompue depuis au moins 5 ans, ou aux étrangers ayant une carte bleue européenne. Les étrangers doivent, pour obtenir cette carte, remplir également d'autres conditions : ressources, assurance maladie, intégration. Elle est valable 10 ans et est renouvelable.

##### 1. Le cas général

Afin d'obtenir la carte, l'étranger doit avoir séjourné au moins 5 ans d'une manière ininterrompue en France avec un ou plusieurs des titres de séjour suivants :

- ✳ Visa de long séjour valant titre de séjour,
- ✳ Carte de séjour temporaire visiteur,
- ✳ Carte de séjour temporaire/pluriannuelle vie privée et familiale (hors protection subsidiaire, dépôt de plainte pour certaines infractions et témoignage dans une procédure pénale),
- ✳ Carte de séjour temporaire/pluriannuelle salarié,
- ✳ Carte de séjour temporaire/pluriannuelle entrepreneur/profession libérale,
- ✳ Carte de séjour pluriannuelle passeport talent (hors mission),
- ✳ Carte de résident.

Pour les réfugiés ou bénéficiaires de la protection subsidiaire, les 5 ans sont comptabilisés à partir de la date de dépôt de la demande d'asile.

##### 2. La carte bleue européenne

Cette carte peut s'obtenir après une justification de 5 ans de séjour dans un pays membre de l'Union européenne, dont les deux années précédant la demande en France. Ce séjour doit avoir été ininterrompu, avec des périodes d'absence autorisées mais limitées.

##### 3. Assurance maladie et conditions de ressources

L'assurance maladie est nécessaire pour obtenir la carte de résident de longue durée-UE, et il est nécessaire d'avoir des revenus qui atteignent au moins le montant du Smic, hors prestations sociales.

##### 4. Intégration

L'intégration dans la société française, qui est mesurée par le maire de la commune de résidence, est analysée avec les éléments suivants :

- ✳ L'engagement à respecter les principes qui régissent la République française, avec un document fourni par la préfecture à signer ;
- ✳ Le respect effectif de ces principes ;
- ✳ La connaissance suffisante du français (pour les personnes de moins de 65 ans).

##### 5. La demande de la carte et les documents à fournir

La demande doit être faite dans les 2 mois précédant la date d'expiration du titre de séjour.

<https://demarchesadministratives.fr/demarches/obtenir-une-carte-de-resident-longue-duree>.

##### 6. Le coût et la durée de validité

Dans le cas général, le coût est de 225 euros. En cas de force majeure il est de 405 euros. La carte de résident est valable 10 ans et est renouvelable. Elle n'est cependant plus valable si la personne quitte la France pendant une période de 6 années consécutives.

## B. LA CARTE DE RESIDENT PERMANENT

La carte de résident permanent ouvre un droit au séjour inconditionnel et permanent en France, sauf dans le cas de menace à l'ordre public. Elle permet donc de séjourner en France et autorise également à travailler. Cette carte se demande en préfecture ou sous-préfecture, dans les deux mois précédant l'expiration de la carte précédente.

- ✦ La carte de résident permanent est proposée systématiquement lorsqu'une personne a eu deux cartes de résident consécutives et lorsqu'elle a plus de 60 ans.
- ✦ Les personnes de nationalité algérienne ne sont pas concernées par cette carte, mais par le certificat de résidence.

Des pièces justificatives sont également à fournir. La carte est remise par la préfecture ou la sous-préfecture du domicile (selon le lieu de dépôt de la demande). La délivrance de la carte de résident permanent est payante : 225 euros (taxe de 200 euros et droit de timbre de 25 euros). La durée de validité de la carte de résident permanent est de 10 ans. Elle est renouvelée sans conditions.

## PARTIE II : LA PROCEDURE A RESPECTER POUR EMPLOYER UN SALARIE ETRANGER

Nous aborderons dans cette partie les procédures qui doivent être respectées par les employeurs de salariés étrangers, en France. Il incombe à l'employeur de vérifier le statut du salarié, si celui-ci a besoin d'avoir un visa ou/et une autorisation de travail.

### I. UNION EUROPEENNE, ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN, SUISSE, MONACO, ANDORRE, SAINT-MARIN

Les résolutions suivantes s'appliquent aux citoyens de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et en vertu d'accords entre la France et ces pays, aux citoyens de la Suisse, de Monaco, de l'Andorre et de Saint-Marin.

Un ressortissant de l'Espace économique européen n'a pas besoin d'autorisation de travail pour travailler en France. L'employeur qui souhaite embaucher un ressortissant de ces pays doit respecter les formalités d'embauche habituelles. Néanmoins, il doit faire une demande d'immatriculation auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), si jamais ces salariés n'ont jamais été immatriculés en France. L'employeur doit effectuer une Déclaration préalable à l'embauche, qui s'effectue auprès de l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) et contient : la déclaration d'une première embauche, l'immatriculation d'un salarié, l'affiliation au régime d'assurance chômage, l'adhésion à un service de santé au travail, la visite médicale obligatoire et le préétablissement de la DADS-U (Déclaration annuelle des données sociales unifiée). Cette déclaration est donc couplée à une demande d'immatriculation en ligne sur le site de la CPAM<sup>6</sup>.

### II. ETRANGERS HORS UE : LES VISAS ET AUTORISATIONS DE TRAVAIL

Certains étrangers hors UE sont dispensés de l'obligation de faire une demande d'autorisation de travail. Ils doivent détenir l'une des autorisations mentionnées précédemment (tableau partie 1, titre II).

**III. POUR CEUX QUI ONT BESOIN D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL, LA PROCEDURE**  
L'autorisation de travail permet à un étranger d'exercer légalement un emploi salarié en France. **Il est important de rappeler que des sanctions pénales et financières sont prévues pour les employeurs en cas d'emploi d'un travailleur illégal.**

#### 1) Dépôt de la demande par l'employeur

C'est à l'employeur de faire la demande d'autorisation de travail (appelée aussi procédure d'introduction).

L'employeur doit suivre plusieurs étapes :

- ✱ Publication de l'offre d'emploi auprès du service public de l'emploi pendant 3 semaines, accompagnée d'un dossier de demande d'introduction ;
- ✱ Transmission du dossier à l'administration si l'offre est infructueuse.

L'employeur doit vérifier le titre qui autorise l'étranger à travailler en France auprès de la préfecture du lieu d'embauche (sauf si l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi), au moins 2 jours ouvrables avant la date effective d'embauche. En pratique, l'employeur doit envoyer un courrier électronique avec en pièce jointe la copie (scan) du titre valant autorisation de travail. À la demande du préfet, il peut être exigé la production par l'étranger du document original.

Le préfet notifie sa réponse à l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrables à partir de la réception de la demande. Sans réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée accomplie.

<sup>6</sup> <https://immatriculation-travailleurs-etrangers.ameli.fr/fr/login>

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, l'administration examine un ensemble d'éléments.

⚠ Lorsque l'employeur est établi à l'étranger, le dossier comprend en outre les pièces suivantes

- ✳ L'attestation d'emploi de l'entreprise établie à l'étranger ou contrat de travail initial, justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois.
- ✳ L'attestation sur l'honneur de demande d'immatriculation à la sécurité sociale française.
- ✳ Le cas échéant, l'attestation sur l'honneur de la demande d'immatriculation à la caisse des congés payés. Le cas échéant, la lettre mandatant une personne établie en France pour accomplir les démarches administratives en son nom et pour son compte.

⚠ L'autorisation de travail délivrée dans un département ou une région d'Outre-Mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion) n'est valable que dans ce département. Le talent étranger titulaire d'une telle autorisation et qui désirerait rejoindre la France métropolitaine pour exercer une activité salariée, doit obtenir une nouvelle autorisation de travail.

## 2) Analyse de la demande par l'administration

L'administration analyse la situation de l'emploi dans la profession et le bassin d'emploi concernés. S'il s'agit d'une carte de séjour étudiant ou une carte de séjour recherche d'emploi ou création d'entreprise, elle vérifie que les exigences de diplômes et de qualifications posées par l'offre d'emploi sont bien remplies, au vu des documents suivants :

- ✳ Curriculum vitae ;
- ✳ Copie des diplômes ;
- ✳ Éventuelles attestations d'emploi.

Elle examine le salaire proposé, qui doit être au moins égal au Smic ou à la rémunération minimale prévue par la convention collective (même en cas d'emploi à temps partiel).

Elle tient également compte des critères suivants :

- ✳ Respect par l'employeur (et/ou l'entreprise utilisatrice et/ou d'accueil) de la législation sur le travail et la protection sociale. En cas de manquement, l'autorisation de travail est refusée (par exemple : travail dissimulé, non-versement des cotisations sociales).
- ✳ Si besoin, respect par l'employeur, l'entreprise utilisatrice ou d'accueil ou le salarié des conditions d'exercice de l'activité professionnelle réglementée concernée.
- ✳ Les dispositions prises, éventuellement, par l'employeur pour permettre à l'étranger, qui entre en France, de se loger dans des conditions normales.
- ✳ La situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique, si elle est opposable.
- ✳ L'adéquation entre la qualification, l'expérience et les diplômes de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi proposé.

## 3) Décision de l'administration

La décision intervient normalement dans un délai maximum de 2 mois suivant le dépôt de la demande complète. Si l'administration n'a pas répondu dans ce délai de 2 mois, la demande est refusée. Elle est notifiée à l'employeur, qui la transmet au demandeur. En cas de refus écrit, la décision doit en préciser les raisons. Elle doit indiquer les voies et délais de recours. La demande est rejetée si un ou plusieurs critères pour la délivrance de l'autorisation de travail ne sont pas remplis. C'est le cas si l'employeur peut faire appel à la main d'œuvre disponible en France.

#### 4) L'opposabilité de la situation de l'emploi

Le ressortissant étranger qui sollicite une autorisation de travail peut se voir opposer la situation de l'emploi. Les services compétents apprécient en effet la demande d'autorisation de travail au regard du marché du travail et notamment du taux de chômage dans le secteur ou la zone considérée. Selon la région d'emploi, certaines professions sont listées parmi les métiers en tension, c'est-à-dire caractérisés par des difficultés de recrutement, pour lesquels il n'y a pas opposabilité de la situation de l'emploi.

- Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317444>

#### 5) Recours

Un recours gracieux peut être formé auprès de l'administration qui a pris la décision (adresse communiquée sur la notification du refus). Un recours hiérarchique peut aussi être présenté auprès du ministre de l'Intérieur. Un recours en annulation devant le tribunal administratif est aussi possible. Pour être recevable, il doit être déposé dans certains délais et contenir une copie de la décision de refus. En l'absence de recours gracieux ou hiérarchique, le délai pour saisir le juge est de 2 mois à partir de la notification de rejet de la demande d'autorisation de travail ou du refus implicite. Les recours administratifs et contentieux ne suspendent pas l'exécution de la décision de refus. Toutefois, un référé suspension ou un référé liberté peut être déposé.

#### 6) Taxe

Lorsque l'autorisation de travail est accordée, l'employeur doit payer une taxe dont le montant est fixé en fonction du niveau de rémunération du travailleur étranger.

##### 1. Contrat de travail supérieur à 3 mois et inférieur à 12 mois

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant de la taxe en fonction du salaire	
Montant du salaire mensuel brut	Montant de la taxe
Inférieur ou égal à <b>1 645,58 €</b> (Smic)	<b>74 €</b>
Entre <b>1 645,58 €</b> et <b>2 468,38 €</b>	<b>210 €</b>
Supérieur à <b>2 468,38 €</b>	<b>300 €</b>

##### 2. Contrat de travail de 12 mois ou plus

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant de la taxe en fonction du salaire	
Montant du salaire	Montant de la taxe
Inférieur à <b>4 113,96 €</b>	<b>55 %</b> du salaire mensuel brut
Supérieur ou égal à <b>4 113,96 €</b>	<b>2 262,68 €</b>

L'employeur doit payer la taxe dans les 3 mois suivant la délivrance :

- ✳ Des documents exigés lors de la première entrée en France du travailleur ou du salarié détaché.
- ✳ De l'autorisation de travail de la première admission au séjour en tant que salarié.

L'employeur paye la taxe à l'Ofii qui lui envoie un avis de paiement. La taxe doit être payée dès réception de l'avis et ce, même si le salarié n'est pas encore arrivé sur le territoire français.

### 7) Arrivée en France

A son arrivée, le ressortissant peut commencer à travailler immédiatement, sous réserve de l'obtention de l'autorisation de travail puis du visa de long séjour adéquat. Un visa de long séjour valant titre de séjour peut être attribué si la durée du contrat ou de la mission envisagée est inférieure à 12 mois.

Une déclaration doit être effectuée auprès de l'Ofii dans les 3 mois de son arrivée : la demande d'attestation Ofii doit être adressée par voie postale (avec accusé de réception) à la Direction territoriale compétente pour le département de résidence du salarié. Depuis le 18 février 2019, cette démarche est désormais faite en ligne sur le site : [administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr](http://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr).

### 8) Visite médicale

En cas d'accord sur l'autorisation de travail, une visite médicale est obligatoire. La procédure à suivre diffère selon que le futur salarié réside déjà en France ou non.



## RESULTS OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES SURVEY

### Introduction

Within the framework of the international project Foreign Workers in Social Sector No. 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630, which involves, in addition to France, the Czech Republic, Belgium, Austria, and Greece, a questionnaire survey was carried out among social service providers. The aim of the project was to monitor the employment of foreign workers in the social services sector. The results of the **survey will become a key basis for setting up activities, making recommendations to assist institutions in the sector in employing people from abroad.**

The survey was conducted in Spring 2022, electronically, in French. Completion of the questionnaires by the respondents was done through a web interface (Google form). Respondents were asked if they wished to be contacted again to discuss the issues further in interviews.

Acquisition of respondents was done through a mailing sent to 3 of “not-for-profit” employers unions in the social services sector: Elisfa (day-care centers and social centers), Nexem (health and social care services), ADMR (home care services). Most of the respondents are Elisfa members, meaning non-residential services.

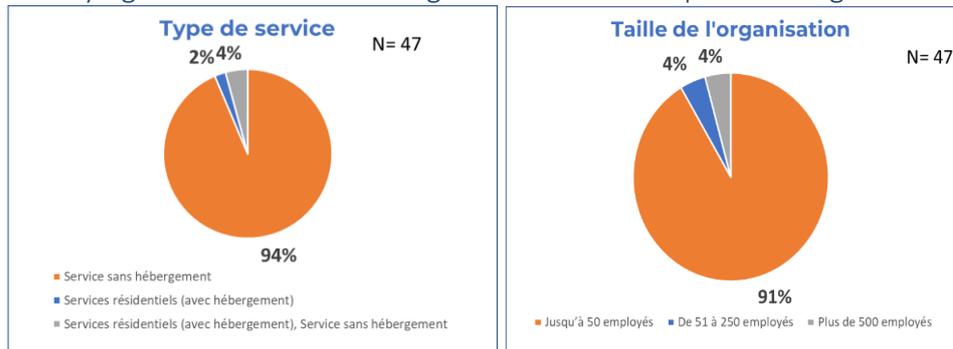
47 employers and 17 employees answered the questionnaire survey.

Initial target was 50 employers and 50 employees. For employees it was not reached, we had only 17 respondents, for several reasons:

- The impossibility of having the employees' email addresses, so we had to use the employers' channel,
- The fear of employees that their employer could see the answers, although it was specified that they would be anonymous
- Mastering of French language, as well as the use of computer tools
- A lack of understanding, as some European employees didn't consider themselves to be foreign employees

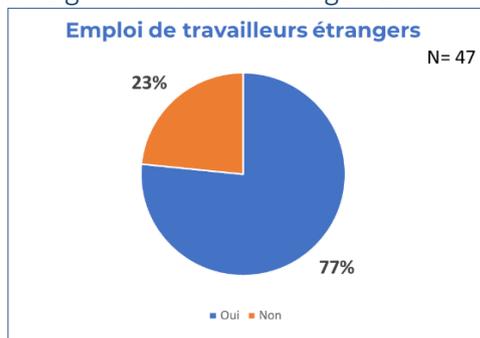
## RESULTS OF EMPLOYERS SURVEY:

Identifying features of the investigated social service provider organizations



Most of the respondents (44) are non-resident services, mainly day-care centers and social centers. This is probably because most of the respondents are members of Elisfa, and work in non-residential sector. Regarding the size of the organizations, we find a majority of small or middle size organizations with less than 50 employees. Only one among 47 has more than 250 employees.

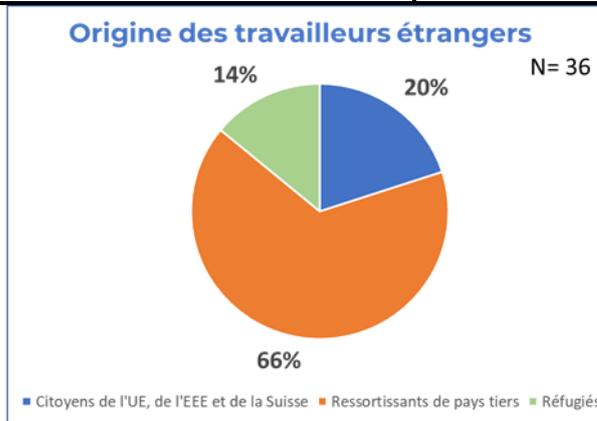
Foreign workers in the organization



The survey monitored the presence of foreign workers in the organizations, based on an employment contract and/or as employees of an employment agency. In France, employment contract is mandatory. A little bit more than  $\frac{3}{4}$  of the respondents, (11 on 47) reported the presence of foreign workers in their organizations. Most of them having a small number of foreign employees. Only 3 organizations have more than 10 foreign employees. Again, the typology of respondents can be an explanation to the numbers - see Charts below.

number of foreign workers employed by the organisation	Number of organisations
1	11
2	10
3	3
4	3
5	1
6	1
7	2
8	2
10	1
20	1
34	1

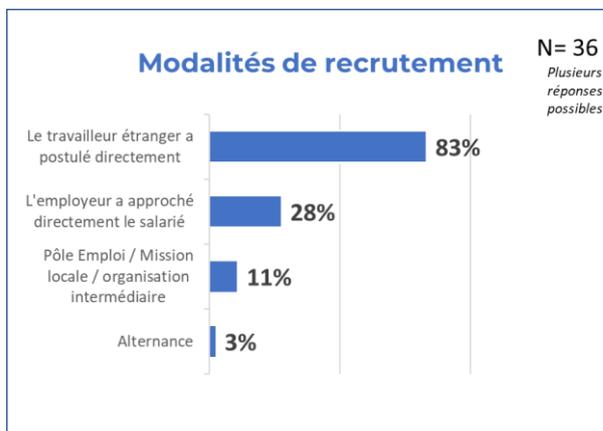
	Number of foreign workers	Number of organisations
UE, EEE, Swiss citizens	32	15
Third country citizens	107	25
Refugees	22	3



If we take a closer look to the citizenship of the foreign employees, a large majority comes from a third country. Only 3 organizations employ refugees, and surprisingly the number of European employees is quite low (20%) and only found in 15 organizations.

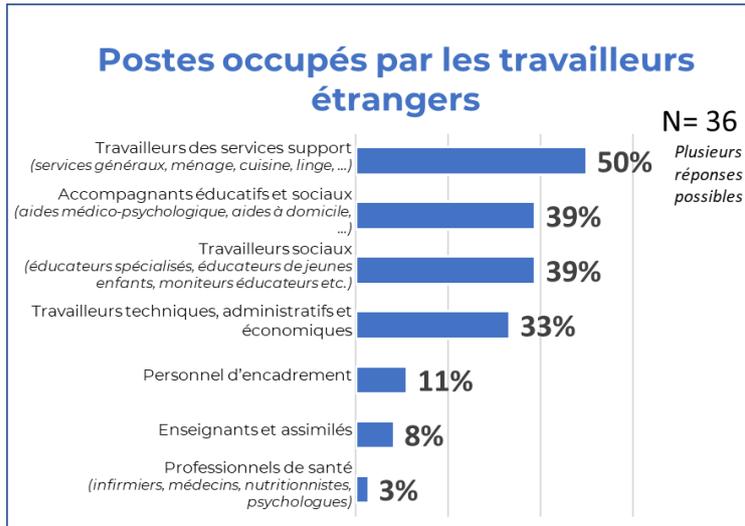
### Recruitment of foreign employees

Following questions were answered by 36 respondents, those who have recruited foreign employees. In most cases, the **foreign worker has applied directly for a job** and/or has been contacted by the employer. It can be seen that the role of employment organizations (Pole Emploi and the "Missions locales" in France) has remained minimal. Few employees were recruited as trainees.



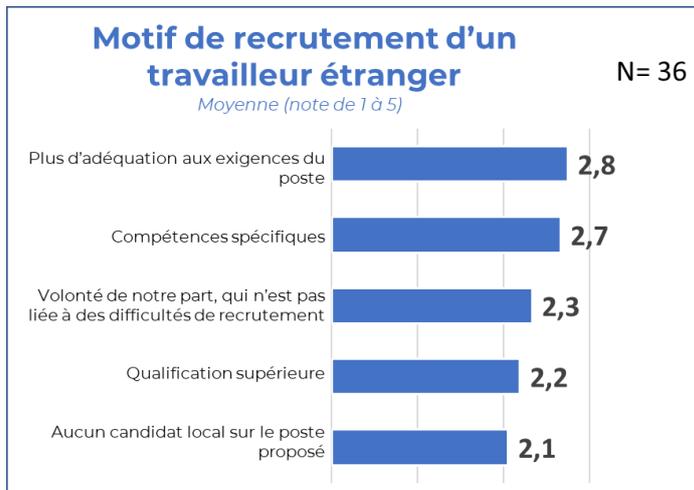
### Positions held by foreign employees

If we take a closer look at the positions held by foreign workers (fig below), half of the employees work in support services, it can be assumed that these jobs may require fewer years of study and sometimes do not even require a specific degree. On the other hand, there is a minority of managers and health professionals, who represent the professions requiring high levels of education. Core jobs, social workers plus care staff, represent almost  $\frac{3}{4}$  of the positions. Note that more than one answer was possible.



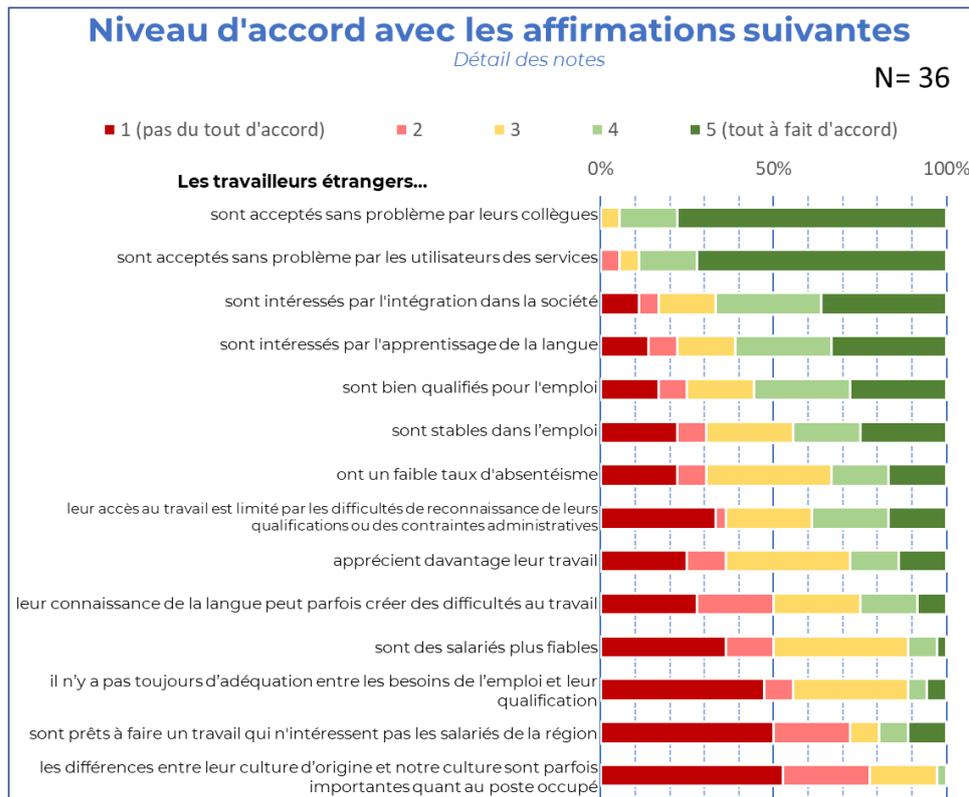
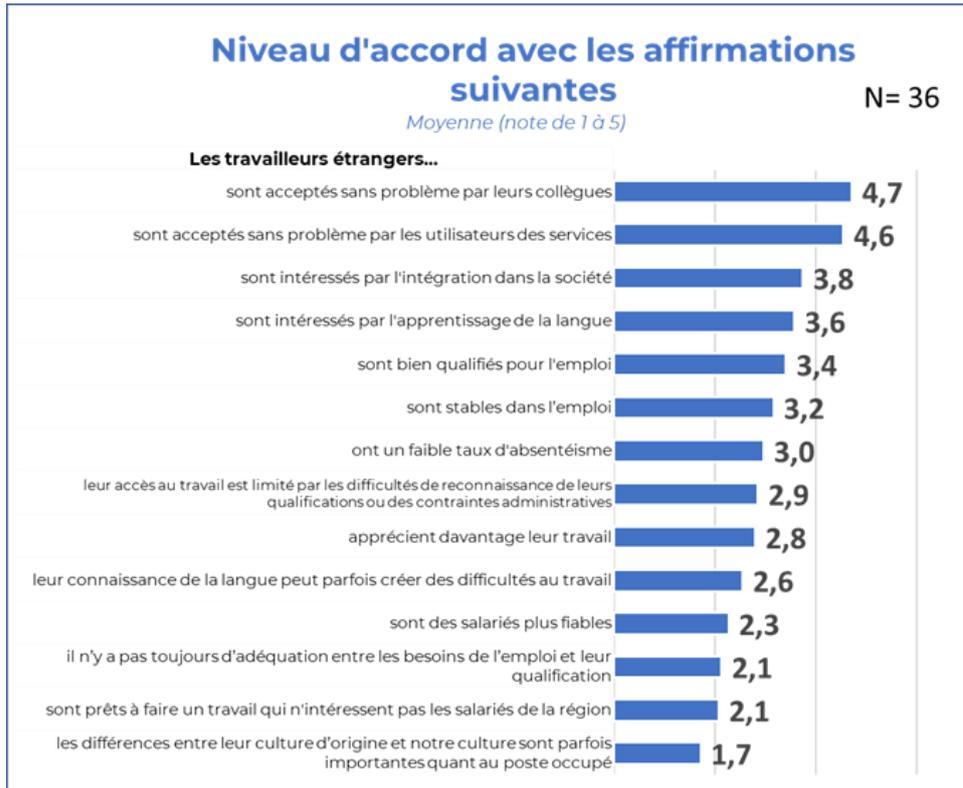
### Reasons for employing foreign workers

As part of the questionnaire survey, social service organizations that employed foreign workers were asked to evaluate the reasons given for doing so. The reasons were rated on a scale of 1 to 5, where 1 represented an insignificant reason and 5 a very significant reason. The **calculated mean values don't show a significant reason**, although the 2 main answers are specific skills (2,7) and a better match to the job requirements (2,8).



### Evaluation of foreign employees

In the questionnaire survey, social service providers that employed foreign employees were asked to evaluate the statements made regarding personal characteristics related to working in social services. Individual statements were rated using a scale of 1 to 5, where 1 represented strong agreement with the statement and 5 represented strong disagreement. The statements presented by the questionnaire and the results obtained in the form of the calculated mean are shown below.



On the **positive side**, according to employers, foreign employees are:

- **very well accepted** by colleagues and services users (best score, 4,7 and 4,6)
- are interested in learning local language and being part of the society
- **are well qualified and stable in employment**, have a low absenteeism rate (3.4, 3.2, 3)

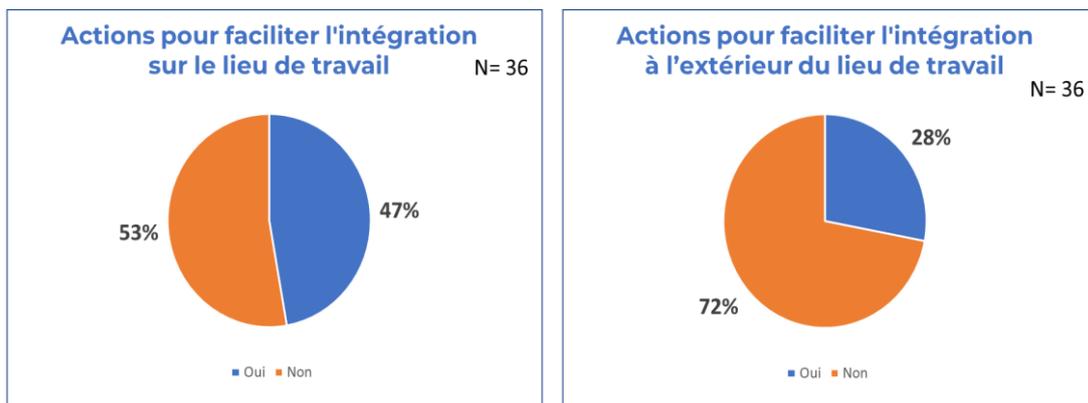
On the **negative side**, foreign employees are:

- limited by difficulties of qualification recognition (2.9), language knowledge (2;6), qualification (2.1)
- doing jobs locals don't want (2;1), affected by cultural or religion requirement (1.7)

Nobody picked up the statement "accepting lower salary demands". We can see clearly that **most of the positive statements got a higher score (green)**

### Activities to assist the integration of foreign employees

Almost half of the surveyed organization implements activities to facilitate the integration of their foreign workers at the workplace. This was an open question, which received almost 50% of positive responses. In most cases these actions include language courses (French as a foreign language), with sometimes a training leading to a professional degree, mentoring.

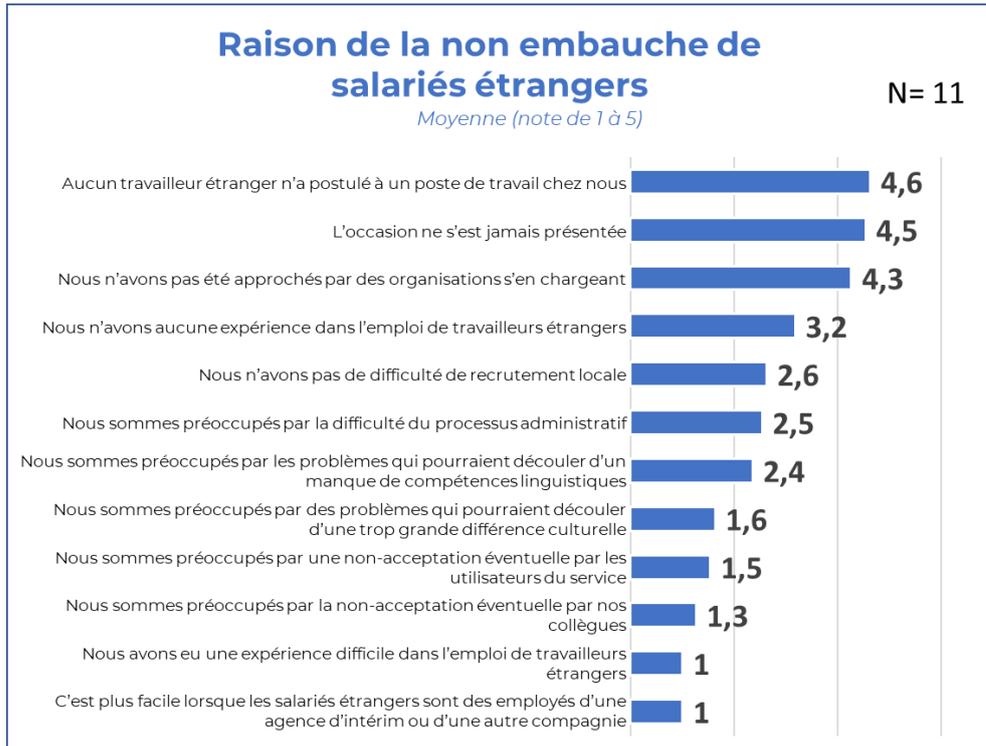


In contrast, the percentage of organizations with actions to facilitate integration outside the workplace is only one fourth. The actions were taken to find a place to live in, for administrative procedures, naturalization, help from a social worker, moving in...

### Reasons for not employing foreign workers

A battery of possible reasons for not employing persons of other nationalities was presented to **social services providers that do not employ foreign staff (11 on 47 respondents)**. At the same time, they were asked to rate each reason from their perspective on a scale of 1 to 5, with 1 being an insignificant reason and 5 being a significant reason.

The results clearly showed that **the most important reasons** why the surveyed organisations did not employ people of other nationalities were the fact that they simply **did not apply for jobs in their organisation (4.6)**, **the opportunity never occurred (4.5)**. Another important reason is that the **organisations have no experience of employing such persons (3.2)**.

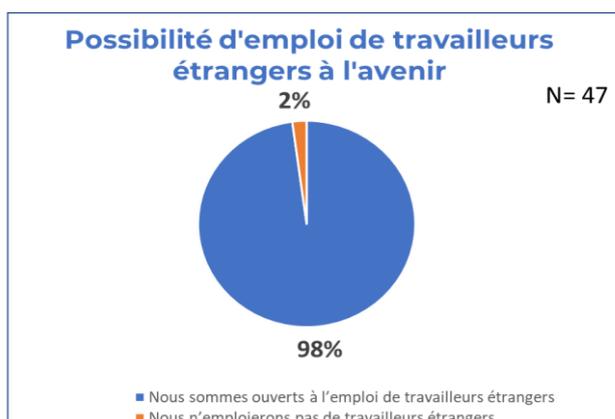


To a lesser extent, the results also show that **some organisations feel concerned with problems related to the lack of language skills** (value of 2.4 on the scale) or fears a non-acceptance by colleagues or service users (1,5 and 1,3). **Concerns about the difficult administrative process that must be undertaken** when employing a foreign worker were also observed and rated 2,5 on the scale. A previous experience that went wrong is also reported (1).

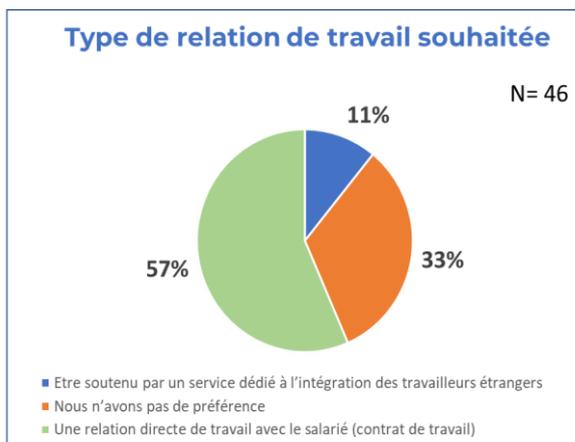
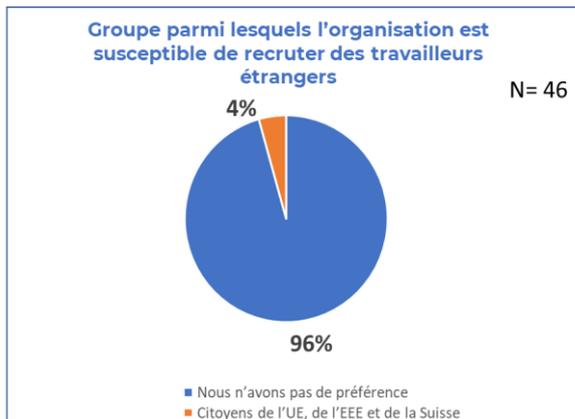
In addition, it is reported that **there is a sufficient "domestic" workforce, which does not allow for the recruitment of citizens from third countries.**

#### Possibility of employing foreign workers in the future

A **very large majority (98%)** of respondents stated that they were **open to employing foreign workers in the future**. Only one said he wouldn't.



Regarding the question about **any preference in terms of nationality** (EU, EEA, or Switzerland, 3rd countries or refugees), respondents stated at **96 % that they made no difference.**

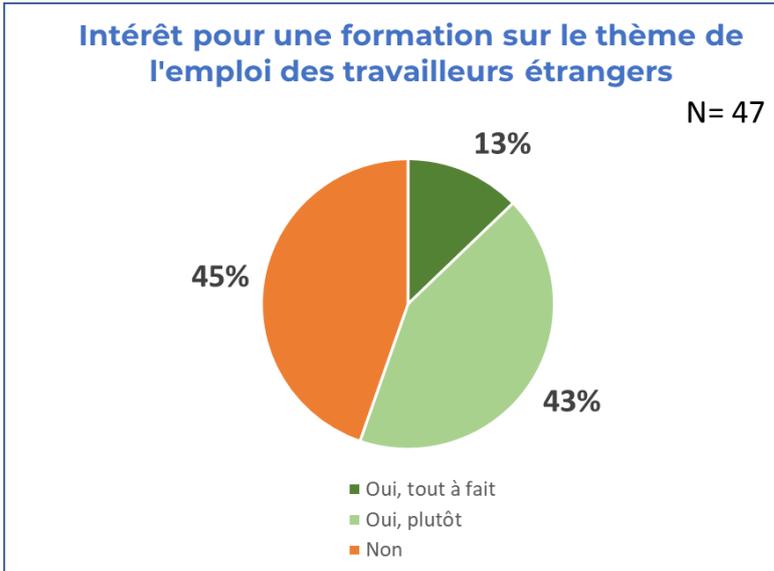


For the question of the employment relationship under which foreign workers should work in the organization, **57% of social services indicated that they would prefer to conclude a direct employment relationship with their organization**, with a standard employment contract like any other employee. **33% of the social service facilities have no preference regarding the employment.**

The preference for an employee who would be supported by an organization that helps the integration of foreigners was not observed.

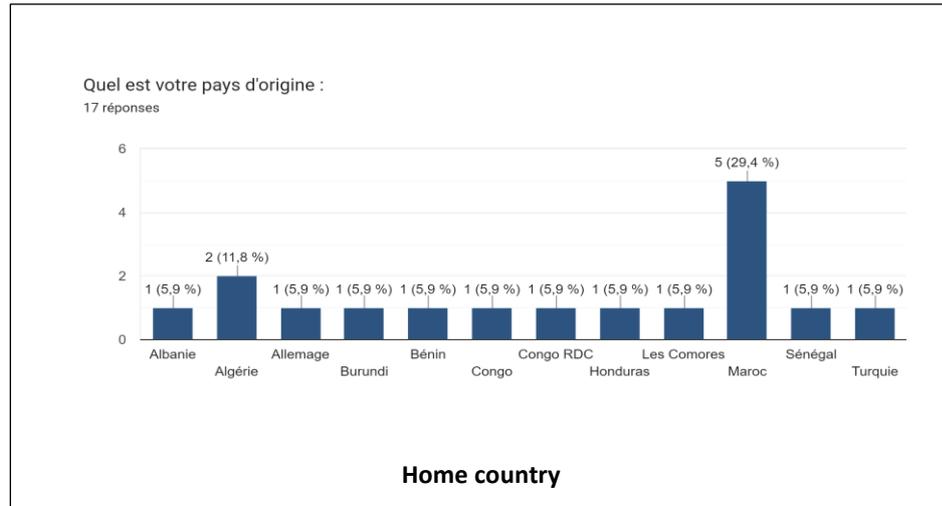
#### Training on the employment of foreign workers

In the questionnaire survey, **16 % of respondents expressed interest in completing the training programme** which focuses on the issue of employing foreign workers, to be added to the 43 % being "rather interested". On the other hand, **a distinct lack of interest in such training was noted by 45 %.**

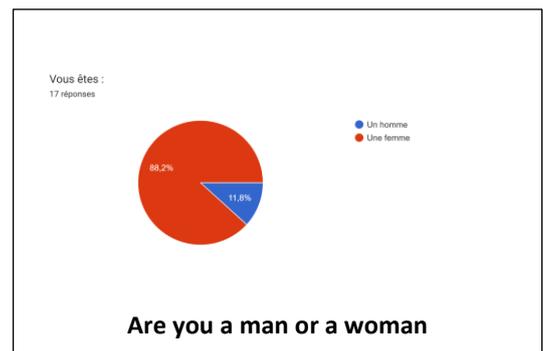
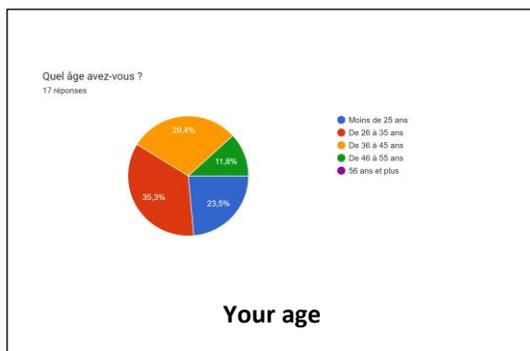


## RESULTS OF EMPLOYEES SURVEY:

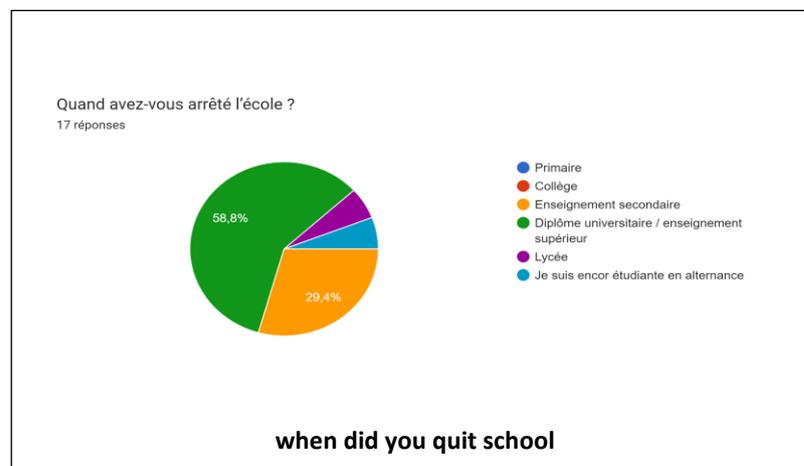
### Characteristics of the persons



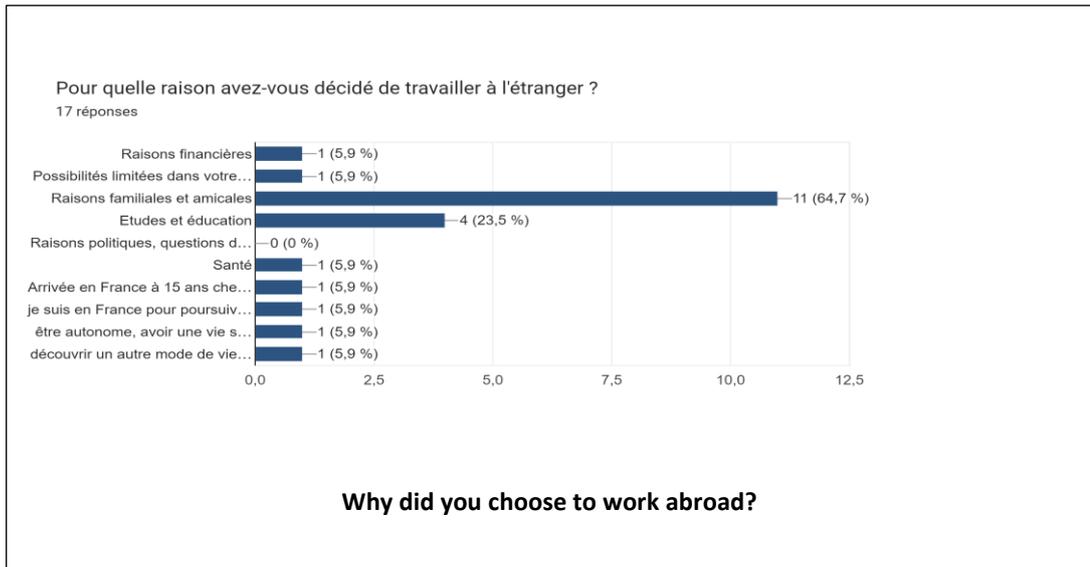
Most of the respondents are from African continent, and coming from countries where the French language is used



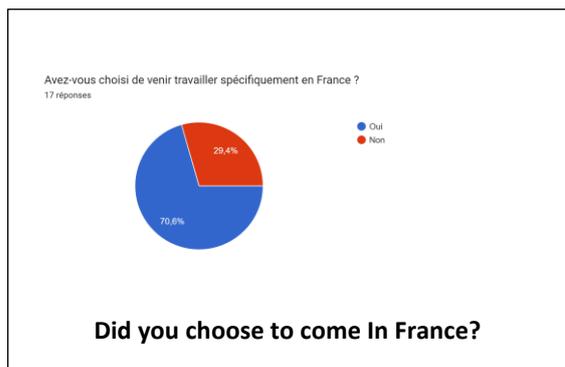
A majority of respondents are young (less than 45 years old) and mainly women. When it comes to the educational background, a majority has at least a high school level



## Working abroad, why, when

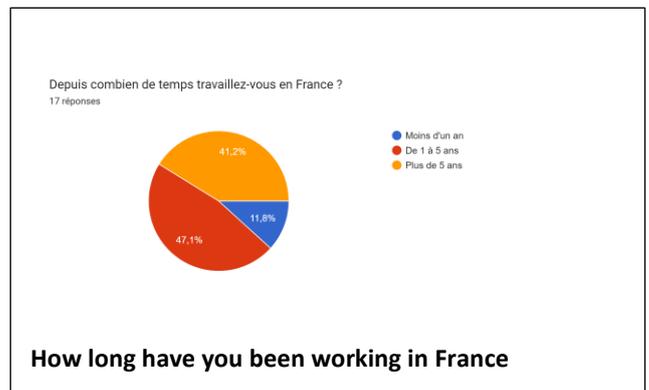


More than half of the workers went abroad for reasons related to family or friendship, and 4 for studying. And  $\frac{3}{4}$  choose to come in France. Different reasons to choose *France*:



- 9 for family or friendship reasons
- 5 knowledge of the language
- 2 cultural proximity
- 4 interest in living in this country
- 3 bilateral agreement
- 2 studies in France

Among the respondents, only 2 started to work in France less than one year ago. Almost the majority have been working in France between one and two years. And 7 have been working in France for more than 5 years.



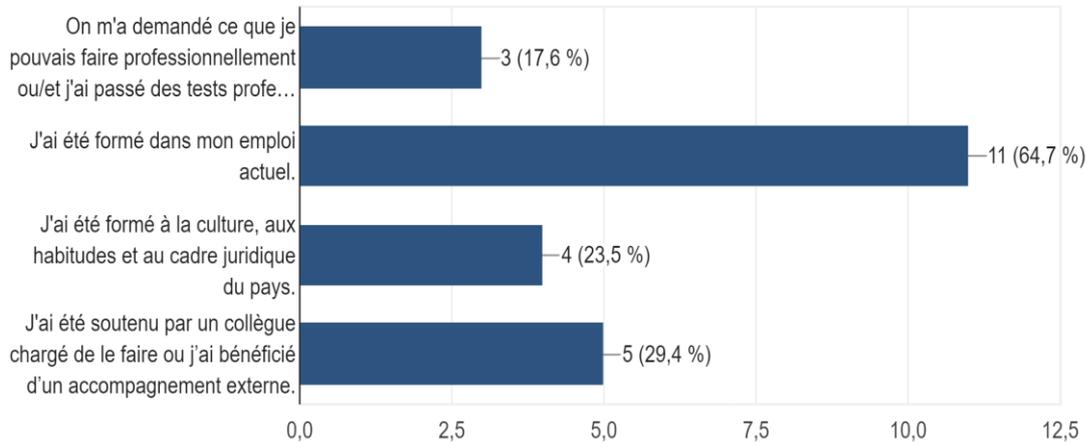
Regarding work experience in social services, 7 had experience in their country of origin, 5 had already worked in social services in France, and 8 had no experience in this sector.

## Support offered to the foreigners

The next set of questions concerned the support, if any, received for the job. It is interesting to see how work place is important: 11 were trained at the work place, 5 were tutored by a dedicated work colleague, 4 had training on culture and legal framework

Avez-vous bénéficié d'un soutien - autre que celui de l'apprentissage de la langue - pour accéder à votre emploi ?

17 réponses

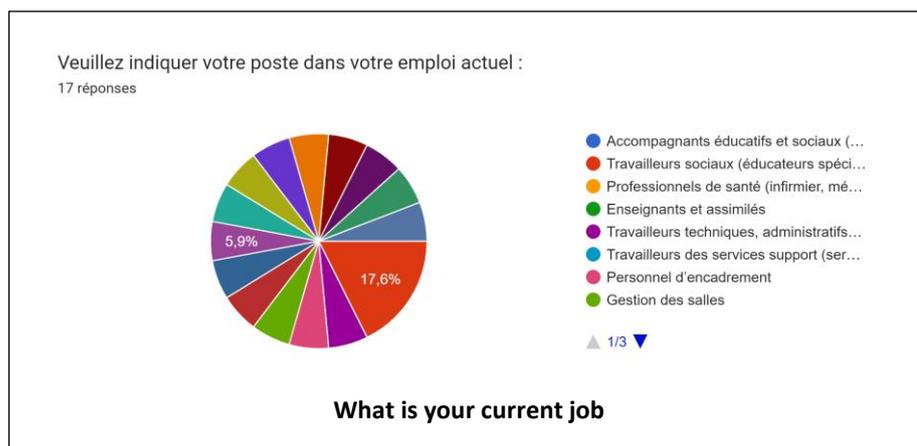


### Did you receive any support other than language learning

When asked how this support did help them, here it was they say:

- mentoring from colleagues was very important to learn professional skills,
- support from colleagues help to better understand the rules, the culture,
- it helped me to work better
- it helped me to get a degree I can use in my professional life
- it helped me to increase mastering of French
- I studied in France, so it helped me to find a job

15 respondents say they use what they learned at school in one way or another



Out of the 17 persons, the whole range of positions offered has at least one match, from social worker to technician or housekeeper or teacher.

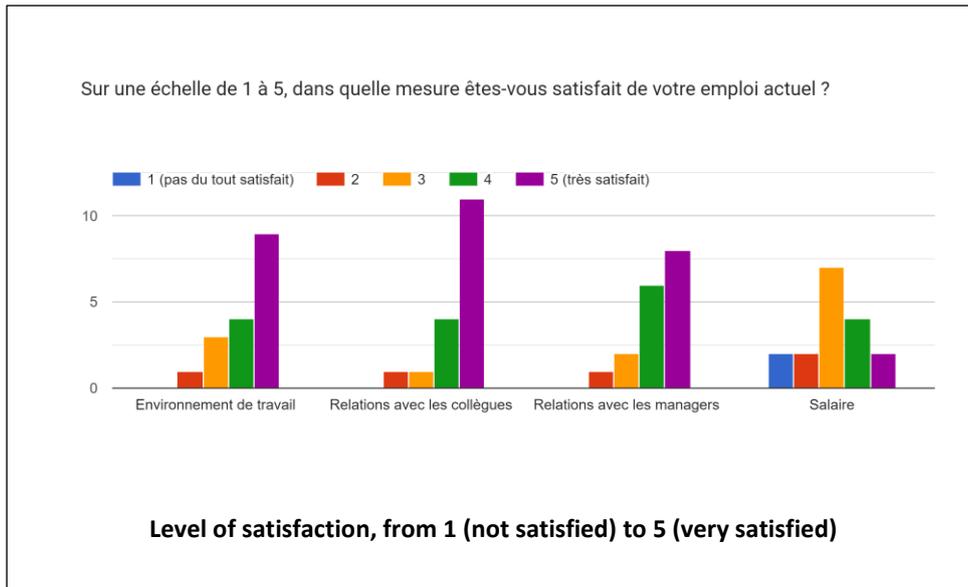
Another question was about how respondents found their *job*: job ad (4), employment organization (4), with a friend or family (6), start as a volunteer (2).

9 needed a work permit, and for 5 of them, it was pretty difficult to obtain.

We were wondering if foreigners have difficulties to proof their level of education or their degree. It was easy for 12 o them, 7 didn't have to show any proof, somewhere help, some had equivalences with french diplomas.

### Feelings, at work, housing, discrimination

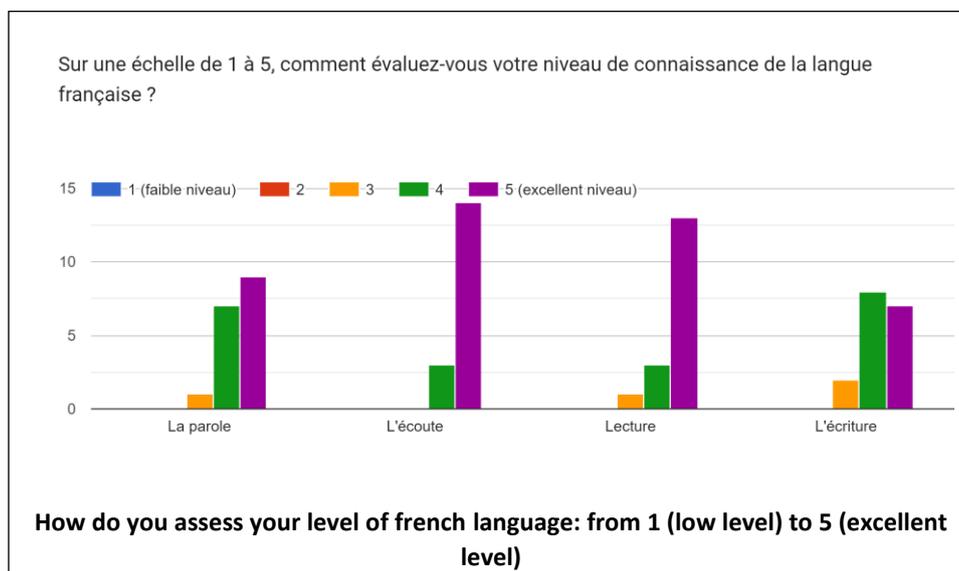
We also had questions about how they felt about their current position through four topics: work environment, relations with colleagues, relations with employers, wages



We can see that for work environment, there is a pretty high level of satisfaction (purple). For relations with colleagues, a majority of high satisfaction, for relation with managers, the purple color declines, and it is very clear workers aren't happy with wages, as it is the only item where blue (not satisfied at all) appears and purple is very low.

Besides their feeling about work, it was interesting for us to understand the respondents' assessment of their level of french language skills - spoken language, oral language comprehension, reading, written language - as language is very important in relationships. And relationship and human interactions are components of social work.

We can see in the figure below, that respondents feel more confident about their abilities in listening and reading french language than in speaking or writing it.



Next question was about finding housing: for 1/3, it was difficult. And when asked if they received support to be integrated in their new place of residence, less than half of the 17 got some :2 from their employer, 3 from outside their workplace, 2 from social worker.

It was important to understand if the due to the fact they are foreigners, had experienced discrimination. Only 2 people had this feeling.

One said it wasn't at his current workplace, but in a previous job(s) he/she had suffered allusions and taunts about his/her origins.

The other one said he had to suffer remarks, stereotypes.

## Commentary, conclusion

For the employers final question, which was an open question, only one respondent wanted to add a comment. He mentioned the difficulty of recruiting workers from North Africa (Algeria, Tunisia, Morocco); difficulties to obtain work permits - long procedures, requesting proof of local recruitment difficulties (applications on Pôle Emploi), although they have the greatest difficulty in recruiting local staff, particularly for jobs with staggered working hours (security guards, social workers).

There are particular relations between North African countries and France, due to a colonial past and massive immigration in the sixties. There are specific rules to get a work permit for foreigners from those countries.

For the employees final question, we got more comments:

- Find accommodation that suits my situation.
- I would like to take the DELF C1 exam to be able to have the french nationality.
- Work permit/change of status.
- Ensure that there is no discrimination in access to housing (even with solid records and pay slips, you can be discriminated against...), this impacts on the quality of life and therefore can also impact on work.
- An increase in salary.
- After my training I would like to pursue other professional training in order to be able to invest in France and work independently.
- Link with authorities to be established for multi-annual residence permits.
- I need financial support to do a degree in the field of social mediation. (licence/ master in social mediation).
- I have the chance to be in a very open and welcoming place. My nationality is far from being perceived as a problem, on the contrary, it is considered as an asset.

The latest figures published by INSEE in 2022 give a clear picture of the number and home continent origin of foreign workers in 2019

([https://www.insee.fr/fr/statistiques/6478217?sommaire=6478362.](https://www.insee.fr/fr/statistiques/6478217?sommaire=6478362))

	Non immigrants	Total immigrants	Africa	Asia	Europe	America, Oceania
Total foreign workers in all sectors	23 696 800	2 828 700	1 318 700	421 000	930 700	158 000
Health, cultural, social, sport sector	2 694 600	218 100	110 400	22 500	71 700	13 400

In our short survey, which is not intended to be exhaustive, respondents did not report any difficulties in employing foreign workers. And most of the employees didn't suffer discrimination and got support at work place.

## SYNTHESE DES ENTRETIENS

### I/ Des problématiques et des pistes de réponses

Après avoir analysé et effectué une synthèse des 50 questionnaires renseignés par les employeurs et des 17 questionnaires renseignés par les salariés, une série d'entretiens a été menée auprès de 10 employeurs et de 10 salariés. La plupart de ces personnes avaient accepté d'être recontactées via les questionnaires pour aller plus loin dans les réponses, et quelques-unes se sont présentées spontanément. Ces entretiens font apparaître des problématiques auxquelles ont été ou sont confrontés à des degrés divers les employeurs dans le cadre de l'emploi de salariés d'origine étrangère. En miroir, les salariés nous ont fait part de leur parcours professionnel et de leur sentiment quant à l'intégration sur leur lieu de travail. Les éléments recueillis sont en phase avec ce que nous avons pu constater dans les questionnaires. Il est à noter que nos interlocuteurs employeurs n'ont recruté que des salariés séjournant déjà sur le territoire, et ne sont donc pas allés en chercher à l'étranger, malgré les tensions dans certaines professions. Cette synthèse et les propositions qui en suivent ont été examinées dans un groupe focus, composé de 9 employeurs, qui s'est tenu en novembre 2022. Le groupe a validé ce travail ainsi que les propositions d'actions qui pourraient être menées. A noter que l'ambition du projet, qui était de créer une action de formation pour les employeurs quant à l'accueil des étrangers, n'intéresse pas particulièrement les employeurs du groupe focus.

#### 1. Le cadre légal, l'obtention d'une autorisation de séjour et/ou d'une autorisation de travail

Le cadre légal a été évoqué quasi-systématiquement. Non pas comme une difficulté insurmontable, mais comme un frein qui peut ralentir ou compliquer le processus. Les difficultés concernent les salariés de pays tiers, la question ne se posant pas pour les européens qui bénéficient d'une autorisation de résidence et de travail dans tout autre pays membre de l'Union européenne. Voici les problématiques évoquées :

L'étranger qui entre en France pour occuper un emploi salarié doit détenir une autorisation de travail (appelée aussi permis de travail). Sinon, il ne peut pas être embauché car il serait considéré comme travailleur illégal, son employeur pourrait alors encourir des sanctions pénales ou/et financières. L'autorisation de travail peut prendre la forme soit d'un visa ou d'un titre de séjour, soit d'un document distinct du document de séjour. Les entretiens démontrent une complexité dans l'obtention ou le renouvellement de l'autorisation de séjour et de travail. Ainsi, des entretiens résultent plusieurs exemples de travailleurs qui, malgré leur intégration dans l'emploi et la société française, se voient refuser une autorisation de séjour et de travail supplémentaire et sont sujets à des Obligations de Quitter le Territoire français (OQTF). Dans ce cas, les employeurs sont contraints de licencier les travailleurs. L'articulation contrat de travail/autorisation de séjour est donc parfois source de problème. Certains salariés évoquent également cette difficulté (voir les questions ouvertes).

Par ailleurs, les entretiens démontrent également une iniquité territoriale assez forte selon les territoires. Il apparaît ainsi dans nos entretiens que les délais, en particulier, sont très différents d'une préfecture à l'autre. Ces délais se sont, selon les entretiens, allongés depuis la crise sanitaire.

Concernant les délais d'obtention des documents, il existe une réelle iniquité territoriale. Dans certains départements, les préfectures mettent plusieurs mois à délivrer l'autorisation de séjourner.

Les employeurs affichent, enfin, une forte volonté de participer à l'intégration des travailleurs étrangers de leurs structures. Ils essaient notamment de faciliter le renouvellement de titre de séjour par des contrats de travail plus longs. Cette condition ne suffit parfois pas au renouvellement du titre de séjour. Les salariés quant à eux notent pour beaucoup d'entre eux qu'ils ont eu leur intégration facilitée par l'organisation du travail chez les employeurs, notamment là où un tuteur collègue de travail les a accompagnés pour l'intégration professionnelle. Les salariés nous ont cependant dit que dans des expériences précédentes dans d'autres secteurs, ils n'avaient pas été accueillis d'une manière ouverte.

### a) La procédure à suivre pour l'employeur

La procédure à suivre pour l'employeur (vérification de l'autorisation de travail, immatriculation auprès de la Sécurité sociale, taxe payée à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Offi)) n'apparaît pas comme un obstacle au recrutement de travailleurs étrangers pour les employeurs qui ont déjà recruté ces profils. De plus bien souvent dans leurs équipes, les structures ont des travailleurs sociaux ou des personnels administratifs qui sont rodés pour ces démarches. En revanche, pour les employeurs qui n'ont jusqu'à présent jamais recruté de travailleurs étrangers, la procédure apparaît comme un réel frein au recrutement. Pour ces employeurs, « la question du droit de travailler peut les mettre rapidement en difficulté ». De plus, entre la contrainte pour l'employeur de l'obligation de vérifier toutes les autorisations et la crainte d'être intrusif il y a une véritable difficulté.

### b) Les délais d'obtention des documents administratifs, les relations avec les préfectures et l'administration

Les délais, en particulier de renouvellement des papiers, apparaissent comme un élément limitant du recrutement des travailleurs étrangers. En effet, certains employeurs sont parfois contraints de refuser le recrutement ou de refuser le renouvellement d'un contrat du fait de délais trop contraints dans le renouvellement des papiers, en particulier pour certaines préfectures. Ainsi de cet employeur qui exprime qu'il a parfois dû « licencier des gens pour une histoire de délai de rendez-vous ». Dans la mesure où pour tout recrutement d'un étranger de pays tiers il est nécessaire de prouver qu'il n'y a pas de profil recherché français, le délai de recrutement peut être très long et « il y a de super profils qui nous passent sous le nez ». Les relations avec les administrations semblent s'être tendues depuis la crise sanitaire, avec des délais qui s'allongent et des contacts entre structures et préfectures qui s'amenuisent. Un employeur évoque également des relations complexes avec la Protection maternelle infantile dans la reconnaissance des diplômes et avoir dû licencier une salariée belge du fait des contraintes posées par la Protection maternelle infantile qui ne reconnaissait pas son diplôme.

#### **Quelles sont les réponses qui sont apportées et les pistes à creuser :**

- ✱ Des salariés dédiés à l'accompagnement des étrangers pour les démarches, des écrivains publics ;
- ✱ Une association intermédiaire qui pourrait s'occuper de tous ces questions administratives, notamment pour les petites associations ou les primo-employeurs d'étrangers et qui auraient des relations privilégiées avec les autorités ;
- ✱ Une simplification des démarches serait bienvenue, les problématiques actuelles de recrutement en France amènent les pouvoirs publics à assouplir certaines règles de régularisation et d'emploi. Les métiers de la petite enfance pourraient être concernés ;
- ✱ Une fiche juridique reprenant le cadre légal et le processus de recrutement.

Si certains employeurs, par leur activité, peuvent faciliter l'accès au logement pour leurs salariés étrangers, le cadre légal complique l'accès à un logement. Cette difficulté est liée à des titres de séjour parfois très court et éventuellement avec ruptures. Afin de faciliter leur accès au logement, plusieurs employeurs rédigent des contrats de travail plus long que le titre de séjour, avec parfois le risque de devoir licencier leurs salariés si le titre n'est pas renouvelé. Pour les salariés qui avaient déjà de la famille ou un conjoint en France, le logement n'a pas été une difficulté. Pour ceux qui arrivent d'un pays étranger, les choses ont été plus compliquées.

#### **Quelles sont les réponses qui sont apportées et les pistes à creuser :**

- ✱ Des relations avec les bailleurs sociaux et le logement solidaire.

## 2. La maîtrise de la langue

Dans une branche où la relation à l'autre est fréquente, la maîtrise de la langue, qu'elle soit écrite ou orale est importante. Un salarié étranger qui ne la maîtrise pas peut être mis en difficulté à la fois dans les

relations avec le public accueilli, dans la compréhension de son travail (par exemple personnel de service et produits) et dans ses relations avec l'équipe (réunions d'équipe, analyses de pratique), même si tout ne passe pas par la maîtrise de la langue, (dans la relation avec le petit enfant la communication passe se fait à un autre niveau). Pour certains employeurs interrogés, la maîtrise de la langue est l'unique problématique rencontrée dans l'emploi de travailleurs étrangers. Pour les salariés interrogés, la maîtrise de la langue écoutée et lue est plutôt bonne, quant à la langue écrite elle présente plus de difficultés. Une des questions posée pendant les interviews étaient : « que conseillerez-vous à un ami dans votre pays pour venir travailler en France » la réponse donnée par 2 personnes « l'apprentissage du français avant de venir ».

**Quelles sont les réponses qui sont apportées et les pistes à creuser :**

- ✳ Des cours de français langue étrangère avant l'emploi ou pendant l'emploi. Parfois mises en place à l'intérieur de la structure, parfois à l'extérieur ;
- ✳ Un accompagnement d'un salarié dédié, et le tutorat, l'apprentissage du geste professionnel par l'observation et l'exemple systématisés ;
- ✳ La création d'un lexique pour certaines professions français/anglais/pictogrammes.

**3. La reconnaissance des diplômes et le « deuil » de son ancien parcours professionnel, pour les personnes déjà qualifiées**

La reconnaissance des diplômes est un réel frein au recrutement de travailleurs étrangers, en particulier dans les secteurs tels que celui de la petite enfance ou les diplômes sont très codifiés. Les employeurs et salariés interrogés évoquent de fortes difficultés à faire reconnaître les diplômes et les qualifications des salariés, de ceux hors Union européenne mais également de diplômes européens, en l'espèce belge. Concernant la petite enfance une initiative du comité de filière petite enfance a établi une liste des équivalences

Les salariés et employeurs interrogés évoquent également le « deuil » de son ancien parcours professionnel par les travailleurs étrangers. Nous avons ainsi les exemples de personnes qui étaient journalistes ou puéricultrices dans leurs pays d'origine mais qui ne peuvent pas faire reconnaître l'équivalence de leur diplôme ou parcours professionnels en France. Ces personnes subissent alors un déclassement professionnel et doivent parfois repartir de zéro. Le « deuil » de la vie professionnelle précédente apparaît comme une violence à laquelle sont soumis des étrangers dont les parcours migratoires ont pu également être traumatiques.

**Quelles sont les réponses qui sont apportées et les pistes à creuser :**

- ✳ Encourager la formation ;
- ✳ Dessiner avec le salarié un parcours qui lui permette d'acquérir des certifications. La VAE (validation des acquis de l'expérience) et la FET (Formation en situation de travail) sont très certainement des pistes à creuser ;
- ✳ Concevoir des formations collectives sur mesure sur un territoire où plusieurs salariés étrangers seraient dans cette dynamique.

**4. Le niveau scolaire, les compétences et la qualification, pour les personnes n'ayant pas de certification**

Quelques interlocuteurs ont évoqué des difficultés liées au niveau scolaire des travailleurs étrangers. Ceux-ci n'ont parfois pas eu accès à une formation initiale dans leur pays d'origine et ont parfois une maîtrise approximative y compris de la lecture. La tenue du poste peut alors être complexifiée, par exemple pour

prendre connaissance des consignes, ou dans l'emploi d'aide-ménager pour lire la composition et l'utilisation des produits ménagers. Cela peut faire porter un risque notamment sur la santé du salarié.

Ce niveau scolaire limité complexifie également les formations dont peuvent bénéficier les salariés et a ainsi un impact sur leurs parcours professionnels et leurs progressions au sein des structures. Les entretiens démontrent la difficulté de proposer des formations à des salariés dont la maîtrise de la langue ou le parcours scolaire est limité. Mais la quasi-totalité des salariés que nous avons interrogés oralement possèdent un niveau d'études supérieur au bac, et ne sont donc pas concernés par une maîtrise des savoirs de base insuffisante.

**Quelles sont les réponses qui sont apportées et les pistes à creuser :**

- ✿ Le Fli (français langue d'intégration) : Attention cependant que l'organisme collecteur de fonds de la formation ne finance pas les formations pour les étrangers ne possédant pas un niveau de français équivalent au niveau 3. Le Fli est une action de formation à la citoyenneté dont l'apprentissage inclut, au-delà du vocabulaire, de la syntaxe et de leurs usages, la compréhension des valeurs et des principes qui fondent la vie en société en France ;
- ✿ Les pistes à étudier sont les mêmes que celles du point 3.

## 5. Des problématiques liées à la culture

Pour certains employeurs, des problématiques peuvent être liées à des cultures différentes, concernant la relation d'emploi ou l'exercice d'un métier.

Concernant la relation d'emploi, les problématiques sont principalement liées à la compréhension du cadre de la CCN et du droit du travail (respect des horaires), mais elles peuvent être également liées à ce qui est considéré comme étant un trop important formalisme dans la relation de travail ou la candidature à un emploi (exemple : des salariés ne comprennent pas pourquoi ils doivent rédiger une lettre de motivation et un curriculum vitae pour un emploi d'aide-ménager).

Enfin, les influences culturelles peuvent également avoir un impact sur l'exercice d'un métier, en particulier dans la petite enfance. Les évolutions des métiers de la petite enfance en France ne sont pas toujours les mêmes que dans d'autres pays, ce qui peut complexifier l'exercice de l'emploi. C'est notamment le cas dans la conception éducative des métiers de la petite enfance, là où certains pays ont une vision réduite au sanitaire.

**Quelles sont les réponses qui sont apportées et les pistes à creuser :**

- ✿ Une fiche explicative du monde du travail en France, et des obligations des employeurs et salariés ;
- ✿ Une fiche explicative sur les démarches pour un salarié pour rechercher un emploi.

## 6. L'attractivité des métiers et du secteur

Enfin, les entretiens évoquent les problématiques (très générales) d'attractivité des métiers et du secteur. Cette attractivité est d'autant plus limitée auprès de certains travailleurs étrangers qui ne connaissent pas ces métiers ou ces secteurs dans leurs pays d'origine. Ainsi, de nombreux travailleurs étrangers découvrent les centres sociaux et socioculturels lors de leurs arrivées en France. Cette découverte suscite parfois des vocations.

**Quelles sont les réponses qui sont apportées et les pistes à creuser :**

- ✿ Se rapprocher des associations spécialisées de l'immigration, des organisations de l'emploi pour mieux faire connaître nos métiers.

## II/ Le salarié étranger, un salarié différent des autres salariés ?

Nos interlocuteurs ont été parfois surpris par nos questions, et la différenciation que nous introduisons entre des salariés français et des salariés étrangers. Car pour toutes et tous, ce qui a motivé en premier le recrutement des salariés étrangers c'est leur adéquation à un profil recherché et les compétences dont ils sont possesseurs. Leur statut d'étranger n'est pas un critère. Ils sont donc recrutés et considérés comme n'importe quel autre salarié. Et comme n'importe quel autre salarié, ils peuvent avoir besoin d'un accompagnement plus important sur certains points : bien entendu l'obtention des diverses autorisations, trouver un logement, la maîtrise de la langue française. Mais une problématique telle que la maîtrise de la langue écrite est également rencontrés chez des salariés français. La question des parcours professionnels et de la lutte contre le déclassement concerne également tous les salariés. En fait, toute action mise en place pour des salariés étrangers peut bénéficier à tous les salariés pour soutenir leur insertion sociale et professionnelle. Quant aux salariés, ils n'ont pas souffert de discrimination pour la plupart d'entre eux, dans ce secteur des services sociaux en particulier.

### 1. Un accompagnement et des actions spécifiques au travail

Les employeurs interrogés évoquent un accompagnement plus important pour les travailleurs afin de faciliter la maîtrise de leurs postes et leur intégration au sein des collectifs de travail. Cet accompagnement a pour objectif la découverte du métier et de permettre la transmission de gestes professionnels aux travailleurs.

Cet accompagnement peut passer par la mise en place de tutorat entre salariés, ou de binômes, qui permettent aux travailleurs étrangers (ou pas) de s'insérer plus rapidement dans le collectif de travail et de maîtriser le poste. Le rôle des médiateurs numériques ou des travailleurs sociaux en matière d'accès au droit est également un facteur clé de l'intégration réussie des travailleurs étrangers.

Les travailleurs étrangers ont parfois besoin d'avoir des congés de plus longue durée afin de retourner dans leurs pays d'origine. Certains employeurs permettent ainsi la prise de congés de longue durée afin de concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés. Ces règles s'appliquent également aux salariés qui travaillent dans l'hexagone mais dont la famille réside dans les Drom-Com. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut normalement pas être supérieure à 24 jours ouvrables. Néanmoins, l'employeur peut déroger individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. En dehors de ces cas particuliers, si l'employeur et le salarié sont d'accord, rien ne s'oppose à ce que les 5 semaines soient prises d'affilée, une certaine souplesse pouvant être admise. En plus de ces congés, certains employeurs accèdent également aux demandes de leurs salariés d'obtenir des congés sans soldes dans certaines situations familiales.

Les interviews des salariés ont corroboré le discours des employeurs : l'apprentissage des gestes professionnels a grandement été facilitée par ce que les employeurs ont mis en place en matière de tutorat ou d'accompagnement, ou même de travail en *binôme*.

### 2. Actions concernant l'intégration des nouveaux salariés et la cohésion d'équipe

Les employeurs mènent des actions d'intégration pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient étrangers ou non. Les salariés peuvent bénéficier de formations sur la lutte contre les discriminations ou de la formation « Valeurs de la République ». Selon les employeurs interrogés, les salariés qui en bénéficient le sont par rapport au poste ou à la structure dans laquelle ils exercent plutôt que par leur statut.

Les employeurs interviewés évoquent également l'accompagnement nécessaire des équipes à l'arrivée d'un nouveau salarié, qu'il soit étranger ou non. Lorsque ces salariés sont étrangers, il peut être nécessaire de mener des actions spécifiques, en particulier sur la maîtrise de la langue qui peut être un facteur de crispation entre professionnels.

#### a) Pistes à envisager :

- ✳ Un livret pour l'accueil du nouveau salarié, qu'il soit étranger ou pas ;
- ✳ Des temps de partage en équipe sur les métiers, la vision du travail...

### III/ Des actions que nous pourrions réaliser dans le cadre de FWSS

Au regard des entretiens, de certaines pratiques et des suggestions des personnes interrogées, le besoin qui apparaît n'est pas uniquement celui d'actions de formations spécifiques concernant le recrutement et l'intégration de salariés étrangers. Mais plusieurs outils ont été évoqués et sont autant de pistes à creuser.

#### 1) Des fiches pratiques et juridiques

Les entretiens permettent d'identifier deux types de fiches qui pourraient être envisagées : une à destination des employeurs et une à destination des travailleurs étrangers

##### a) La procédure d'emploi et recrutement, à destination de l'employeur

Ce document constitue une procédure d'emploi et de recrutement des travailleurs étrangers. Le document devrait contenir un rappel du cadre légal pour recruter un travailleur étranger, de prévoir les diverses échéances qui influent sur les ressources humaines de la structure (par exemple les renouvellements de cartes de séjour). Ce document pourrait également contenir une foire aux questions :

- ✦ Quelles sont les conditions pour accueillir un travailleur étranger ? Quelles règles dois-je respecter ?
- ✦ Est-il possible de les recruter sans carte de séjour ou pas ?
- ✦ Suis-je contraint de les licencier dans le cas d'un non-renouvellement d'une carte de séjour ?
- ✦ Quels sont les recours de l'employeur ?
- ✦ Quelle est la responsabilité de l'employeur ? Quels sont ses droits et devoirs ?
- ✦ Comment fonctionne la période de congés supplémentaires ?
- ✦ De quelles formations puis-je bénéficier ?
- ✦ Quels sont les contrats auxquels le travailleur étranger a accès ?

##### b) « C'est quoi le travail en France ? », à destination du travailleur étranger

Ce document serait à destination des travailleurs étrangers. Il permettrait d'expliciter les droits et devoirs auxquels est soumis le salarié. Il permettrait d'expliquer :

- ✦ Les règles régissant le droit du travail en France ;
- ✦ Le contrat de travail ;
- ✦ Les horaires et temps de travail ;
- ✦ La prise des congés ;
- ✦ L'accès à la formation, y compris dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF) ;
- ✦ Les gestes professionnels...

#### 2) Un lexique établi en différentes langues

Le deuxième outil identifié dans le cadre des entretiens est un lexique qui pourrait être réalisé en différentes langues ainsi qu'avec des pictogrammes.

L'objectif de ce lexique est de renforcer la communication entre le travailleur étranger et l'employeur, le reste de l'équipe salariée, les publics accueillis. Ce lexique serait établi au regard

des termes régulièrement utilisés dans le secteur et les sous-secteur. Il s'agit ainsi de renforcer, en complément des cours de français langue étrangère, la maîtrise de termes spécifiques au secteur professionnel dans lequel on évolue. En plus de favoriser l'intégration du travailleur étranger dans l'équipe, le management, ainsi que le lien avec les publics, ce lexique pourrait permettre de renforcer la santé et les conditions de travail, en particulier lors de l'utilisation de produits qui peuvent être dangereux (exemple : produits ménagers).

### 3) Le développement de formations

On peut distinguer les formations destinées aux employeurs et celles destinées aux salariés.

#### a) A destination des employeurs

Les formations destinées aux employeurs doivent avoir pour objectif de renforcer la maîtrise du cadre légal en ce qui concerne l'emploi de travailleurs étrangers, et des règles éventuellement spécifiques. Elles peuvent être également élargies à des modules sur l'intégration et le développement de la cohésion d'équipe et sur le développement de parcours professionnels internes aux structures. Enfin, elles pourraient également comprendre un échange de pratiques entre employeurs sur le recrutement et l'intégration de travailleurs étrangers dans l'emploi, et en particulier entre des employeurs qui emploient déjà des travailleurs étrangers et d'autres qui ne le font pas encore. Nous pouvons effectivement remarquer que les craintes liées à l'emploi d'un étranger (notamment sur le cadre légal et la complexité administrative) sont facilement levées lors du premier emploi.

#### b) A destination des travailleurs étrangers

Il s'agit principalement de formations en français langue étrangère. Néanmoins, ces formations peuvent être complétées par des formations sur le vocabulaire spécifique employé dans certains métiers et également sur une maîtrise des gestes professionnels, qui peuvent être spécifiques à la France.



Foreign Workers in Social Sector