



Guide • Employeurs

Info Emploi Réfugiés



Action Emploi
Réfugiés
#talentconnected



GroupeSOS
Entreprendre au profit de tous

Préambule

Né début 2016, **Action Emploi Réfugiés a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes bénéficiaires de la protection internationale.** Elle est présente en Ile-de-France depuis 2016 et à Bordeaux depuis 2018.

Cette mission s'articule autour de **4 axes** :

1

- Accompagner les personnes réfugiées vers l'emploi et la formation professionnelle

2

- Sensibiliser et préparer les employeurs à intégrer la diversité

3

- Faciliter les rencontres entre les personnes réfugiées et les employeurs

4

- Informer le grand public et déconstruire les stéréotypes dont souffrent les personnes réfugiées

Afin d'accompagner les personnes réfugiées vers l'emploi et la formation, nous avons développé deux programmes phares: SOCLE et AVEC.

Le programme SOCLE vise à offrir un accompagnement personnalisé d'une durée de 3 à 12 mois, à la fois individuel et collectif, dans la recherche d'un emploi ou d'une formation.

Le Programme «d'Accélération Vers l'Emploi et la Carrière» AVEC est une formation qualifiante ou pré-qualifiante vers un métier cible, avec une promotion composée de dix et quinze personnes environ, qui s'organise sur 6 à 8 mois de rencontres, d'ateliers, de formation technique et linguistique, et d'un suivi individualisé. De plus, nous facilitons la mise en relation entre employeurs ou centres de formation et personnes réfugiées.

Nous travaillons aussi auprès des employeurs pour les sensibiliser au recrutement des personnes réfugiées. Nous promovons une image positive des personnes réfugiées, vecteur d'enrichissement culturel et réservoir de compétences pour l'économie française.

Pour Action Emploi Réfugiés, le travail est la dignité, le premier pas vers une intégration réussie.

AERé est une association du Groupe SOS

Le Groupe SOS est un groupe associatif, acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, leader européen de l'entrepreneuriat social.

Il regroupe 650 établissements et services, associations et entreprises sociales, qui entreprennent au profit des personnes en situation de vulnérabilité, des générations futures et des territoires.

Depuis sa création en 1984, lors des années sida, le Groupe SOS: combat toutes les exclusions; agit pour l'accès de toutes et tous à l'essentiel; et innove face aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Non-lucratif, sans actionnaire, les actions du Groupe SOS et de ses 22.000 personnes employées ont un impact en France et dans plus de 40 pays dans le monde, auprès de 2 millions de bénéficiaires.



www.groupe-sos.org

Ce guide est le fruit d'un minutieux travail de recherche effectué à la fois sur les sites des services publics, des différents ministères, et dans les textes juridiques. Afin d'élaborer ce contenu nous avons d'abord défini un ensemble de notions essentielles et communes à tous les bénéficiaires de protection internationale et employeurs en nous basant sur notre expérience professionnelle ainsi que sur les retours de nos partenaires publics, associatifs et du monde de l'entreprise.

Le contenu a ensuite été pensé et rédigé pour fournir des réponses claires et rigoureuses en se basant sur des sources sûres. Des expert·e·s sur le droit du travail en France, le droit des étrangers, l'accompagnement social des réfugiés, l'insertion professionnelle et le monde de l'entreprise ont été sollicité·e·s pour relire l'ensemble des textes.

Ce guide n'est pas exhaustif : il propose de faciliter l'accès aux informations légales et aux procédures d'insertion professionnelle concernant les personnes réfugiées, en rappelant avant tout que les réfugiés ayant obtenu leur statut ont le droit de travailler, au même titre et aux mêmes conditions que n'importe quel citoyen français.

Un nouveau projet de loi « Pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » sera présenté début 2023. Si des modifications législatives notables venaient à être votées, nous nous engageons à mettre à jour les parties de ce guide concernées.

Nos remerciements vont en particulier à toute l'équipe AERé qui a rendu possible la réalisation de ce guide, aux juristes du Groupe SOS pour leur appui technique ainsi qu'aux partenaires institutionnels, entreprises et associatifs pour leur relecture.

Table de matière

1	Les prérequis	7
	Un peu de vocabulaire	8
	Les documents	12
<hr/>		
2	Qui peut travailler et avec quel type de contrat ?	14
	Une demandeuse ou un demandeur d'asile a-t-il/elle le droit de travailler en France ?	15
	Comment obtenir l'autorisation de travail obligatoire pour embaucher une ou un demandeur d'asile ?	15
	Mon employé-e peut-il/elle faire une demande régularisation par le travail en même temps qu'une demande d'asile ?	18
	Les personnes réfugiées, bénéficiaires de la protection subsidiaire ou apatrides ont-elles le droit de travailler ?	18
	Quels types de contrats peut-on signer avec une personne réfugiée, apatride ou bénéficiaire de la protection subsidiaire ?	19
	Les personnes réfugiées ont-elles accès à tous les postes ?	20
	Une personne reconnue réfugiée dans un autre pays de l'Union Européenne est-elle autorisée à travailler en France ?	20
	Une personne reconnue réfugiée en dehors de l'UE peut-elle travailler en France ?	21
<hr/>		
3	Généralités sur l'emploi d'une personne bénéficiant d'une protection internationale	23
	Dois-je prouver que je ne peux pas offrir le poste à une personne de nationalité française avant d'embaucher une personne réfugiée ?	24
	Je veux embaucher des personnes d'une nationalité spécifique	24
	Je veux embaucher uniquement des femmes pour ce travail, comment faire ?	24

4	L'embauche d'une personne réfugiée	26
	Est-il obligatoire de vérifier que mon employé·e a le statut de réfugié·e ?	27
	Comment vérifier et identifier les compétences d'une personne bénéficiant d'une protection internationale ?	28
	Mobilité professionnelle : quelles sont les conditions d'obtention du permis de conduire pour les personnes réfugiées ?	30

5	La rémunération	33
	Je veux rémunérer une personne réfugiée pour un travail occasionnel, comment faire ?	34
	Qu'est-ce que le Chèque Emploi Service Universel (CESU) ?	34
	Je veux rémunérer en espèce une personne réfugiée pour son travail, est-ce légal ?	35
	Cas particulier : ai-je l'obligation de prendre en charge 50 % du coût des titres de transport de mon employé·e alors qu'il/elle bénéficie déjà de la solidarité transport ?	36
	Cas particulier : mon employé·e bénéficie de la Complémentaire santé solidaire (CSS), doit-elle/il obligatoirement souscrire à la mutuelle d'entreprise ?	36

6	Formation	37
	Je souhaite que mon employé·e suive une formation, comment faire ?	38

Les prérequis



1

Un peu de vocabulaire

Le statut de réfugié¹

Le statut de réfugié est encadré par la Convention de Genève du 28 juillet 1951. Elle définit ainsi une personne réfugiée :

« Le terme de réfugié s'applique à toute personne craignant à raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner. »

Les actes de persécution et les motifs de persécution sont appréciés dans les conditions prévues par les directives européennes.

En France, c'est l'Office français de protection des réfugiés et des apatrides (OFPRA) qui reconnaît ce statut, ou, en cas de recours, la Cour nationale du droit d'asile (CNDA). Les personnes reconnues réfugiées sont ensuite placées sous la protection juridique et administrative de l'OFPRA. Elles bénéficient d'une carte de résident d'une durée de 10 ans. Les personnes réfugiées peuvent être naturalisées et obtenir la nationalité française dans les conditions prévues par la loi.

La protection subsidiaire²

Encadrée par le droit de l'Union Européenne, la protection subsidiaire a été introduite dans la législation française en 2003.

Elle est accordée à une personne qui ne remplit pas les conditions pour être reconnue réfugiée mais pour laquelle il existe des motifs sérieux et avérés de croire qu'elle courrait dans son pays un risque réel de subir l'une des atteintes graves suivantes :

1

- La peine de mort ou une exécution

2

- La torture ou des peines ou traitements inhumains ou dégradants

3

- S'agissant d'un civil, une menace grave et individuelle contre sa vie ou sa personne en raison d'une violence qui peut s'étendre à des personnes sans considération de leur situation personnelle et résultant d'une situation de conflit armé interne ou international

La personne ayant obtenu le bénéfice de la protection subsidiaire se voit délivrer une carte de séjour portant la mention « bénéficiaire de la protection subsidiaire » d'une durée maximale de quatre ans.

1 • OFPRA, « Le statut de réfugié » [Consulter ici](#)

2 • OFPRA, « La protection subsidiaire » [Consulter ici](#)

L'apatridie³

La qualité d'apatride est reconnue à toute personne qui répond à la définition de l'article 1^{er} de la Convention de New York du 28 septembre 1954. Selon cette convention: «le terme «apatride» désigne une personne qu'aucun État ne considère comme son ressortissant par application de sa législation.»

En France, à l'issue d'une procédure d'instruction spécifique c'est l'OFPRA qui reconnaît la qualité d'apatride aux personnes en remplissant les conditions. L'OFPRA est alors chargée de la protection juridique et administrative des apatrides.

La personne ayant obtenu ce statut se voit délivrer une carte de séjour pluriannuelle d'une durée maximale de quatre ans, portant la mention «bénéficiaire du statut d'apatride». Si la personne est toujours sous la protection de l'OFPRA au terme de quatre années de résidence régulière en France, elle peut obtenir une carte de résident de 10 ans.

La personne cesse d'être apatride et d'être placée sous la protection de l'OFPRA si elle acquiert une nationalité ou si elle réintègre sa nationalité d'origine.

Un-e demandeur-se d'asile⁴

Un-e demandeur-se d'asile est une personne qui a fui son pays et qui demande la reconnaissance de la qualité de réfugié ou le bénéfice de la protection subsidiaire. Cette personne a donc entamé une procédure administrative de demande d'asile auprès de l'OFPRA. Dans l'attente d'une décision de l'OFPRA et/ou de la CNDA, son attestation de demande d'asile lui permet de se maintenir sur le territoire français. Un titre de séjour lui est délivré lorsque, à l'issue de la procédure de demande d'asile, elle bénéficie du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire. Si sa demande a été rejetée par l'OFPRA et la CNDA et qu'elle a épuisé les recours possibles, alors cette personne est dite «déboutée du droit d'asile». A moins d'avoir été admise au séjour avec un autre titre, la personne a l'obligation de quitter le territoire.

Une personne «dublinée»⁵

Une personne «dublinée» est un-e demandeur-se d'asile placé-e sous procédure Dublin, un règlement de l'Union Européenne dont la troisième version (Dublin III) a été adoptée en 2013.

Cette personne peut potentiellement être reconnue réfugiée. Cependant :

- Elle a déjà introduit une demande d'asile dans un autre pays membre de l'UE, ou dans un des autres pays associés à ce règlement (Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse): dans ce cas, la responsabilité de reprise en charge de la personne n'incombe donc pas à la France mais à ce premier pays.
- Cette personne n'a pas introduit de demande d'asile, mais un Etat membre de l'UE ou associé au règlement Dublin, lui a délivré un visa ou un titre de séjour OU elle a été interpellée, moins de 12 mois auparavant, à l'occasion d'une entrée irrégulière, dans un autre État membre de l'UE ou associé à ce règlement: dans ce cas, la responsabilité de prise en charge n'incombe pas à la France mais à ce pays.

Une personne placée sous procédure Dublin doit, en principe, être transférée dans le pays responsable de l'examen de sa demande d'asile, sauf contre-indications risquées par exemple de traitements inhumains et dégradants en cas de réalisation de ce transfert.

3 • UNHCR, Article premier «Définition du terme «Apatride», Chapitre Premier: Dispositions Générales», in Convention relative au statut des apatrides, New-York, 28 septembre 1954, p.6. [Consulter ici](#)

4 • Ministère de l'Intérieur, «Glossaire - Demandeur d'asile» [Consulter ici](#)

Il est à noter que la procédure Dublin est soumise à des délais : délais de saisine de l'Etat responsable, délais de réponse, délais de transfert de la personne. Si la personne n'a pas été transférée dans les 6 mois à compter du jour où le pays responsable a donné son accord à son transfert, alors la France devient responsable de l'examen de la demande d'asile.

Dans le cas d'une personne mineure non accompagnée, le règlement Dublin III prévoit que l'Etat responsable de la demande est celui dans lequel un membre de sa famille ou un proche séjourne de façon régulière, sauf si cela est contraire à son intérêt supérieur. Si aucun-e membre de sa famille ou proche ne se trouve légalement sur le territoire de l'Union Européenne, alors l'Etat membre responsable sera l'Etat dans lequel la personne mineure a introduit sa demande, à condition que ce soit dans son intérêt supérieur.

Un-e migrant-e

Si des organisations internationales tentent de définir le terme « migrant », aucun texte de droit interne ou de droit international n'en donne une définition précise.

Pour les Nations-Unies, « un-e migrant-e » est une « *personne qui a résidé dans un pays étranger pendant plus d'une année, quelles que soient les causes, volontaires ou involontaires, du mouvement, et quels que soient les moyens, réguliers ou irréguliers, utilisés pour migrer* ». ⁶

En 2020, on estime à 281 millions le nombre de migrant-es internationaux dans le monde, soit 3,6 % de la population mondiale. ⁷

Dans les discours publics, en matière d'immigration, un-e migrant-e économique se distingue de la personne réfugiée : un-e migrant-e économique serait une personne qui a quitté son pays, non pas en raison de persécutions ou de menaces, mais dans l'espoir d'obtenir une meilleure situation économique.

Cependant, l'usage de ce terme est délicat tant cette catégorisation est chargée de préjugés.

S'il est bien employé lorsqu'il désigne une personne dont les motivations de migrations sont en effet strictement économiques, il n'est pas défini dans le droit international. En outre, cette catégorie de personne est souvent représentée comme étant entrée de manière irrégulière dans un pays. Pourtant, bien souvent, les migrant-es dit-es « économiques », ont été admis-es légalement dans le pays en question. Yves Pascouau, spécialiste des politiques européennes et nationales en matière d'immigration, d'asile et d'intégration, le rappelle ainsi : « *le migrant économique, c'est le saisonnier nord-africain ou d'Europe de l'Est qui vient travailler dans l'agriculture ou le tourisme avant de rentrer dans son pays d'origine. C'est le chercheur canadien embauché par l'Université. C'est*

le médecin algérien ou burundais recruté par l'hôpital ou encore l'investisseur ou l'entrepreneur chinois. » ⁸

Enfin, les motivations de l'exil sont très complexes et difficilement identifiables au premier abord. Si a priori certaines personnes quittent leur pays pour des raisons économiques, une étude plus approfondie de leurs parcours migratoires peut révéler que persécutions et raisons économiques sont en réalité intimement liées. C'est par exemple le cas quand, suite à une expropriation violente organisée par des groupes factieux, des paysan-nes émigrent vers la ville la plus proche où ils/elles ne trouvent pas de travail. Leur Etat est incapable de les protéger et ces personnes n'ont plus aucun moyen de subsister dans leur pays. Elles tentent donc de reconstruire leur vie à l'étranger. ⁹

Aujourd'hui la crise climatique provoque des déplacements forcés partout dans le monde. Des personnes dont les maisons sont envahies par les eaux ou qui subissent les conséquences de catastrophes naturelles qui ne cessent pas de s'abattre sur certains territoires, sont obligées de quitter leur lieux de vie et de migrer vers des lieux plus sûrs. ¹⁰

Un·e travailleur·se étranger·e¹¹

C'est un·e salari·e étranger·ère qui occupe un emploi en France. À moins d'être ressortissant·e d'un pays tiers de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse, la personne concernée doit être en possession d'une autorisation de travail (appelée aussi permis de travail). L'autorisation de travail peut soit prendre la forme d'un visa ou d'un titre de séjour, soit prendre celle d'un document distinct du document de séjour (document provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler », autorisation provisoire de travail - APT).

5 • Service Public, « Demande d'asile en procédure Dublin : comment faire ? », décembre 2022 [Consulter ici](#)

6 • Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Réfugiés et migrants. Définition. » [Consulter ici](#)

7 • OIM, « État de la migration dans le monde 2020 », 2020 [Consulter ici](#)

8 • Yves Pascouau, « Qu'est ce qu'un migrant économique ? », *Migrations en questions*, 13 décembre 2018 [Consulter ici](#)

9 • Claire Rodier, *Migrants et réfugiés. Réponse aux indécis, aux inquiets et aux réticents*, La Découverte, Paris, 2018, page 18

10 • François Gemenne, *On a tous un ami noir. Pour en finir avec les polémiques stériles sur les migrations*. Fayard, 2022.

11 • Service Public, « Autorisation de travail d'un étranger salarié en France », décembre 2022 [Consulter ici](#)

Les documents¹²

Les récépissés

● Le récépissé constatant la reconnaissance d'une protection internationale.

Après réception de la décision favorable de l'OFPRA ou de la CNDA et dans l'attente de la reconstitution des documents d'état civil par l'OFPRA, la préfecture peut délivrer à la personne reconnue réfugiée un récépissé constatant la reconnaissance d'une protection internationale. Ce document donne le droit de travailler.

● Le document provisoire de séjour délivré à l'occasion de la demande de titre de séjour (récépissé de demande de titre de séjour).

La personne bénéficiant du statut de réfugié doit déposer une demande de carte de résident d'une durée de 10 ans. Les personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire et les personnes apatrides doivent déposer une demande de carte de séjour pluriannuelle d'une durée maximale de 4 ans. Dans l'attente de la réponse de la préfecture, la personne se voit délivrer un document provisoire de séjour (récépissé de demande de titre de séjour) mentionnant la reconnaissance d'une protection internationale. Ce document a une validité de 4 à 6 mois renouvelable. En principe, le préfet procède à la délivrance de la carte de résident dans un délai de trois mois à compter de la décision de reconnaissance de la qualité de réfugié ou de la protection subsidiaire. En attendant la délivrance de sa carte de résident ou de sa carte de séjour pluriannuelle, la personne a le droit de travailler.

Les personnes obtiennent ainsi un récépissé nommé « attestation de prolongation d'instruction ».

Depuis mai 2022, les demandes de titre de séjour pour les Bénéficiaires de la Protection Internationale (BPI) et les membres de leur famille se font directement sur le site de l'ANEF.¹³

Actuellement les deux systèmes coexistent.

Dernière page de la décision de la CNDA

Il est possible pour la personne bénéficiant d'une protection internationale de fournir la dernière page de la décision de l'OFPRA ou de la CNDA dans les cas suivants :

Si la personne n'est pas en mesure de fournir (au choix) :

- son titre de séjour
- le récépissé du titre de séjour

Et si :

- la date de validité du document n'est pas à jour
- la/le candidat-e est dans l'attente d'un rendez-vous à la préfecture



Attention cependant : La/le candidat-e ne devra en aucun cas fournir le document entier de la décision de l'OFPRA, car la partie relative au récit est confidentielle.

12 • Service Public, « Réfugié : titre de séjour, document de voyage et accompagnement », 21 avril 2021, [Consulter ici](#)

Service Public, « Apatride : titre de séjour, document de voyage », 10 avril 2020, [Consulter ici](#)

« Protection subsidiaire : statut, titre de séjour et document de voyage », décembre 2022, [Consulter ici](#)

13 • ANEF - Administration Numérique pour les Etrangers en France. JRS, « Bien accueillir les réfugiés et mieux les intégrer.

Valorisation des compétences, formation, travail Pour une politique alliant droit et efficacité, harmonisée au niveau local et européen ». publié en avril 2021 [Consulter ici](#)

Titres de séjour

Une fois reconnue réfugiée, la personne concernée a le droit à une carte de résident valable 10 ans renouvelable et l'autorisant à circuler librement en France. Cette carte donne accès au marché du travail français.

Une personne bénéficiant de la protection subsidiaire reçoit une carte de séjour pluriannuelle d'une durée maximale de 4 ans. Cette carte donne accès au marché du travail français.

Le document de voyage

Pour voyager en dehors du territoire français, la personne réfugiée ou apatride doit être en possession d'un document de voyage biométrique appelé « titre de voyage ».

Dans le cas d'une personne bénéficiant d'une protection subsidiaire, il s'agit d'un « titre d'identité et de voyage ».

Ces documents de voyage tiennent lieu de passeport. Ils doivent être demandés à la préfecture du lieu de résidence de la personne concernée. Ils permettent de voyager dans tous les pays, à l'exception du ou des pays pour lesquels les craintes de persécutions ont été établies. Le titre de voyage permet néanmoins aux personnes apatrides de se rendre dans leur pays d'origine.

Qui peut travailler et avec quel type de contrat ?



2

Le code du travail ainsi que le code de l'entrée et du séjour du droit des étrangers (CESEDA) fixent les conditions que doit remplir un-e étranger-ère pour occuper un emploi en France.

Une demandeuse ou un demandeur d'asile a-t-il/elle le droit de travailler en France ?¹⁴

Oui, mais l'accès au marché du travail est autorisé uniquement si l'OFPRA, pour des raisons qui ne sont pas imputables au demandeur ou à la demandeuse d'asile, n'a pas statué sur sa demande d'asile dans un délai de six mois à compter de l'introduction de la demande.

Dans ce cas, pour travailler, la personne doit être en possession d'une autorisation de travail.

De même, pendant le recours devant la CNDA les demandeurs ou demandeuses d'asile ne sont pas autorisés à travailler sauf s'ils ont obtenu l'autorisation de travailler avant le recours.

Comment obtenir l'autorisation de travail obligatoire pour embaucher une ou un demandeur d'asile ?¹⁵

- **Les 6 premiers mois** qui suivent l'enregistrement de sa demande par l'OFPRA, la personne ne peut pas obtenir d'autorisation de travail ;
- **Après un délai de 6 mois**, la personne peut solliciter une autorisation de travail si elle est bien titulaire de l'attestation de demande d'asile et que sa demande d'asile est toujours en cours d'examen par délais du fait de l'OFPRA.

En cours de validité de l'attestation ou en cours de renouvellement de celle-ci qui arrive à expiration, il faut demander une autorisation de travail auprès de la préfecture de son domicile. Cette démarche est de la responsabilité de l'employeur en faisant la demande sur le site de l'ANEF. Plusieurs documents produits par l'employeur-se sont demandés, dont une promesse d'embauche ou un contrat de travail.

Si la proposition de contrat de travail intervient en cours de validité de l'attestation, c'est l'employeur-se qui doit demander une autorisation de travail. Les demandes d'autorisation de travail s'effectuent uniquement en ligne sur le portail du ministère de l'Intérieur dédié aux démarches dématérialisées pour les étrangers en France.

[Portail du ministère de l'Intérieur dédié aux démarches dématérialisées pour les étrangers en France](#)

[Consulter ici](#) 

Dans tous les cas, la demande est examinée selon les règles qui s'appliquent à l'ensemble des travailleur-ses étranger-ères en France. Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, l'administration examine **3 éléments**:

1

Le respect de la loi

C'est à dire le respect par l'employeur-se des obligations déclaratives et des règles en matière de travail illégal, détachement et santé-sécurité

2

L'absence de dumping social

C'est à dire le respect de la rémunération minimale applicable - SMIC ou minimum conventionnel

3

La situation de l'emploi

L'administration analyse la situation de l'emploi dans la profession (en tension ou non) et le bassin d'emploi concerné. Si elle estime que le niveau de chômage est trop important, elle peut refuser l'autorisation de travailler. C'est ce qu'on appelle l'opposabilité de l'emploi.



- **Si le métier n'est pas en tension, l'employeur doit prouver qu'il ne peut pas embaucher quelqu'un d'autre que ledit candidat en justifiant les raisons pour lesquelles lui seul correspond au poste**
- **Si le métier pour lequel la personne postule est sur la liste des métiers en tension, l'employeur peut demander directement une autorisation de travail**

L'administration dispose d'un délai d'instruction de 2 mois à compter de la réception de la demande d'autorisation de travail. A défaut de notification dans ce délai, l'autorisation est réputée acquise. L'autorisation est applicable pendant la durée du droit au maintien sur le territoire français de la personne en demande d'asile.



La durée de l'autorisation de travail ne peut pas dépasser la durée de l'attestation de demande d'asile qui est de 6 mois. Cette autorisation est renouvelable jusqu'à la décision de l'OFPRA. L'autorisation n'est valable que pour le contrat de travail présenté à l'administration.

En cas de décision défavorable de l'OFPRA

- Dans le cas où la personne a obtenu le droit de travailler avant la décision défavorable de l'OFPRA, elle conserve ce droit en cas de recours devant la CNDA
- Si elle n'a pas obtenu d'autorisation de travail pendant la procédure de demande d'asile devant l'OFPRA, ou si elle ne l'a pas exercée, elle ne peut pas travailler pendant toute la durée d'examen du recours devant la CNDA

► L'accès restreint des demandeur-ses d'asile au marché du travail ◀

Le droit de travailler pour les demandeuses et demandeurs d'asile dont l'instruction de la demande dépasse le délai de 6 mois, est une transposition de la directive européenne Accueil 2013/33/UE. Cette directive impose aux États membres de l'UE un accès effectif au marché du travail pour les personnes en demande d'asile dans un délai de 9 mois à compter du dépôt de leur dossier.

Pourtant, selon une récente étude de JRS, la France partage la dernière place avec la Hongrie pour l'accès effectif au marché du travail des demandeur-ses d'asile. En cause, de nombreux obstacles rendant très difficile l'accès à l'emploi pour ces personnes présumées réfugiées.¹⁶

Tout d'abord, l'obtention d'une autorisation de travail auprès de la préfecture se fait à condition de présenter une promesse d'embauche ou un contrat de travail. Or, il est rare qu'un-e employeur-se s'engage de telle façon auprès d'une personne qui n'est justement pas encore autorisée à travailler. En général, les travailleurs sociaux qui accompagnent la personne en demande d'asile doivent alors contacter l'employeur-se pour lui expliquer la législation et plaider pour obtenir cet engagement.

De plus, la préfecture a un pouvoir discrétionnaire important. Si elle estime que le taux de chômage est déjà trop élevé au niveau local et que les nationaux devraient être prioritaires pour l'emploi, elle peut légalement refuser de délivrer cette autorisation. C'est « l'opposabilité de la situation de l'emploi ».

Enfin, les personnes en demande d'asile n'ont pas accès à la formation professionnelle et à Pôle emploi dans les conditions de droit commun. Elles ne sont pas autorisées à percevoir une allocation d'aide au retour à l'emploi, et ce, même si elles ont suffisamment cotisé pour cela.

Ces diverses restrictions ne sont pas sans conséquences économiques et sociales sur les demandeur-ses d'asile. Elles entravent non seulement l'autonomie de ces personnes, mais participent aussi à la dégradation de leurs compétences professionnelles, de la confiance en soi et de la motivation. Elle favorise la xénophobie et retarde leur intégration lorsqu'elles sont reconnues réfugiées.¹⁷

16 • « Bien accueillir les réfugiés et mieux les intégrer. Valorisation des compétences, formation, travail Pour une politique alliant droit et efficacité, harmonisée au niveau local et européen », publié en avril 2021 [Consulter ici](#)

17 • Nadiya Ukrayinchuk, « L'accès au marché du travail des demandeurs d'asile est-il un facteur d'intégration », *Migration En Questions*, 7 octobre 2020 [Consulter ici](#)

Mon employé-e peut-il/elle faire une demande de régularisation par le travail en même temps qu'une demande d'asile ?

Non. Il n'est pas possible d'entamer une procédure de régularisation par le travail en même temps qu'une procédure de demande d'asile.

Pour davantage d'informations sur la procédure de régularisation par le travail, rendez-vous sur le site du Service Public à la page « Qu'est ce que la régularisation d'un étranger par le travail ? »

[Consulter ici](#) 


Les personnes réfugiées, bénéficiaires de la protection subsidiaire/protection temporaire ou apatrides ont-elles le droit de travailler ?¹⁸

Oui. Les personnes réfugiées, bénéficiaires de la protection subsidiaire ou ayant obtenu le statut d'apatride ont le droit de travailler.

Une personne reconnue réfugiée a librement accès au marché du travail, et ce dès l'obtention du premier récépissé portant la mention « Reconnu réfugié ».

Une personne bénéficiaire de la protection subsidiaire peut travailler dès l'obtention du premier récépissé avec la mention « A obtenu le bénéfice de la protection subsidiaire ».

Une personne bénéficiaire du statut d'apatride est également autorisée à exercer une activité professionnelle lorsqu'elle est titulaire du récépissé de demande de première délivrance de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « bénéficiaire du statut d'apatride ».

 **Attention, les personnes reconnues réfugiées dans les territoires Outre-Mer n'ont pas l'autorisation de travailler en France Métropolitaine. En attendant l'obtention de leur titre de séjour avec leur adresse métropolitaine, il est obligatoire d'obtenir une autorisation de travail.¹⁹ Cette démarche est de la responsabilité de l'employeur en faisant la demande sur le site de l'ANEF. Ces récépissés portent tous en effet la mention « autorisé à travailler ». Avec ces récépissés, les personnes réfugiées n'ont donc pas besoin d'une autorisation de travail.**



Les déplacés d'Ukraine bénéficiaires de la protection temporaire sont autorisés à travailler en France. En effet, l'autorisation provisoire de séjour d'une durée de 6 mois ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle en France²⁰. En étant titulaire d'une autorisation provisoire de séjour de 6 mois comprenant la mention « autorise son titulaire à travailler », l'obtention d'une autorisation de travail pour être embauché n'est pas demandée, il leur est donc possible d'occuper un emploi en toute liberté dans les mêmes conditions qu'un ressortissant français²¹ pour la durée de leur autorisation provisoire de séjour.

18 • Ministère de l'Intérieur, *Le guide du demandeur d'asile*, page 38, publié en septembre 2020 [Consulter ici](#)

19 • L'article L.5523-2 du Code du Travail dispose des limitations géographiques liées aux titres de séjour délivrés sur certains territoires ne donnent le droit de travailler que sur ces territoires

20 • Art. R581-4 du CESEDA

21 • Décret n° 2022-468 du 1 avril 2022 relatif au droit au travail des bénéficiaires d'une protection temporaire

Quels types de contrats peut-on signer avec une personne réfugiée, apatride ou bénéficiaire de la protection subsidiaire/de la protection temporaire ?²²

Au même titre que les citoyen-nes Français-es, les personnes réfugiées, apatrides ou bénéficiaires de la protection subsidiaire ont accès au marché du travail. Cela veut dire que dès l'obtention du récépissé constatant leur protection, elles peuvent prétendre à tous les types de contrats salariés, qu'il soit un contrat d'intérim, un contrat à durée déterminée (CDD), ou à durée indéterminée (CDI). Il n'y a donc pas de contrat de travail spécifique pour ces personnes bénéficiant d'une protection.

Il est ainsi tout à fait possible de signer un contrat de travail avec elles pour une durée allant au-delà de la date limite du récépissé. Dans le cas où la personne concernée n'a pas reçu son titre de séjour et que son récépissé arrive à expiration, elle devra faire une demande de renouvellement de ce dernier.



Rappel :
Les employeur-ses qui embauchent des bénéficiaires de la protection internationale sont exonérés de la taxe OFII normalement due lors de l'embauche d'un-e travailleur-se étranger-ère.

► Le difficile accès à l'emploi des personnes réfugiées ◀

Plusieurs années peuvent s'écouler entre le temps d'arriver dans le pays d'accueil, la procédure d'asile et la reconnaissance de la protection internationale²³. Durant toutes ces années, bien souvent les personnes réfugiées n'ont pas eu la possibilité de travailler.

Si la reconnaissance de la protection internationale leur donne en principe le droit de travailler au même titre que les citoyen-nes français-es, elles rencontrent encore des difficultés pour accéder au marché du travail.

Parmi les freins à leur insertion professionnelle figure la discrimination à l'embauche ou encore la barrière de la langue. En effet, le manque d'action publique en faveur de l'apprentissage de la langue française dès la demande d'asile²⁴ retarde la possibilité de travailler, même dans des secteurs pour lesquels les personnes réfugiées ont des compétences et des expériences. Les pays nordiques, Danemark, Norvège, Suède, Finlande et l'Allemagne, ont quant à eux fait le choix de mettre à profit la période de demande d'asile pour l'apprentissage de la langue et identifier et évaluer les compétences. La Suède, par exemple, a mis en place un programme public, «Fast Track», pour venir en aide à toutes les personnes nouvellement arrivées, dont les demandeur-ses d'asile, dans leur recherche d'emploi. Ce programme prévoit une évaluation de l'expérience et des qualifications, l'apprentissage du suédois, le parrainage sur le lieu de travail et l'orientation professionnelle.²⁵

Le manque d'information quant aux possibilités de formations, le manque de réseau professionnel ou de connaissances liées au monde du travail (comment rechercher un emploi, faire un CV, rédiger une lettre de motivation, réaliser un entretien d'embauche), constituent autant d'autres freins à l'accès à un emploi.

Par conséquent, les personnes réfugiées sont durement touchées par le chômage durable et le déclassement professionnel.²⁶ Pourtant, bien accompagnée et bien préparée, une personne réfugiée est autant facile à recruter qu'une personne née en France.

Par ailleurs, l'enjeu du maintien dans l'emploi des personnes réfugiées doit être connu par les employeurs. Les personnes réfugiées peuvent nécessiter de certaines attentions et aménagements dû à leurs vulnérabilités. Notamment pour poursuivre l'apprentissage de la langue, ou prendre en compte leurs fragilités émotionnelles (famille au pays, démarches de réunification familiale, etc.). Des sessions de sensibilisations sur les caractéristiques de ce public auprès des RH, managers de proximité et collaborateurs peuvent être grandement utiles.

22 • Ministère de l'intérieur, *Le guide du demandeur d'asile*, page 31, septembre 2020 [Consulter ici](#)

23 • JRS, *op.cité*, page 13

24 • *Idem*, page 52

25 • *Ibidem*, pp 17-18

26 • «L'emploi des personnes réfugiées : des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises», *Études de l'Ifri*, février 2022 [Consulter ici](#)

Les personnes réfugiées ont-elles accès à tous les postes ?

Non. Certains postes ne sont pas accessibles aux personnes qui n'ont pas la nationalité française ou qui ne sont pas ressortissantes de la communauté européenne.

Par exemple, à l'exception des postes de médecins d'hôpitaux et d'enseignant-es chercheur-es des universités, les postes de titulaires dans la fonction publique sont fermés aux personnes non ressortissantes de l'UE.

Quant aux professions réglementées (avocat-e, médecin, architecte...) ou la profession d'éducateur-ice sportif-ve, elles requièrent un diplôme spécifique, la réussite à un examen particulier, l'obtention d'une autorisation ou l'enregistrement auprès d'un organisme professionnel²⁷. S'agissant des professions non réglementées, c'est le ou la futur-e employeur-se qui apprécie les qualifications ou diplômes présentés et le niveau professionnel.

Une personne reconnue réfugiée dans un autre pays de l'Union Européenne est-elle autorisée à travailler en France ?

La protection internationale obtenue dans un autre pays de l'UE ne donne pas accès au marché du travail français. Elle ouvre simplement le droit de circuler et de séjourner dans un pays de l'espace Schengen pour une durée inférieure à 3 mois.

Pour avoir le droit d'exercer une activité professionnelle en France, la personne reconnue réfugiée dans un autre pays de l'UE doit donc entreprendre les démarches administratives adéquates à son projet professionnel et à sa situation personnelle.

Cas où la personne concernée souhaite travailler et s'installer durablement en France tout en conservant le bénéfice de sa protection internationale en France²⁸

Elle peut demander, en France, le transfert de sa protection internationale obtenu dans un pays membre de l'UE. Cependant, pour que l'OFPRA valide ce transfert de protection, il faut que la personne concernée ait préalablement obtenu un visa long séjour des autorités françaises de son pays de résidence habituel. Une fois le transfert de sa protection internationale effectué, elle aura librement accès au marché du travail.

Pour pouvoir transférer sa protection, la personne concernée doit trouver un employeur qui doit faire une demande d'autorisation de travail comme pour tout salarié. Ensuite, la personne concernée doit faire une demande de visa de long séjour et enfin demander le transfert de protection.

Le transfert de protection peut être automatique si la personne est déjà reconnue réfugiée. Si elle a la protection subsidiaire, l'OFPRA réexamine la situation.

Sinon, la personne peut entrer en France avec la carte de séjour longue durée UE. Cette carte porte la mention « protection internationale reconnue par XXX (PAYS) le XXXX (date) ». Ensuite, la personne peut redemander l'asile en France. Si elle l'obtient, l'OFPRA contacte l'organisme en charge de sa protection actuelle pour l'informer et la personne bascule sous le régime de l'asile en France. Le transfert de protection peut être automatique via l'OFPRA si la personne est déjà reconnue réfugiée. Si elle a la protection subsidiaire, l'OFPRA réexamine la situation R. 426-5 CESEDA.

²⁷ • Centre Enic-Naric, « Informer sur les professions réglementées : une mission clé du centre ENIC-NARIC France » [Consulter ici](#)

²⁸ • OFPRA, Le transfert de la protection internationale [Consulter ici](#)

☀ Cas où la personne ne peut pas ou ne souhaite pas demander un transfert de sa protection

Son régime demeure celui du droit commun applicable aux autres étrangers-ères. Pour être embauchée, la personne concernée doit obtenir une autorisation de travail. Cette démarche est de la responsabilité de l'employeur et se fait sur le site de l'ANEF. Au préalable, il faut que la personne soit en situation régulière sur le territoire français, c'est-à-dire en possession d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS/TS) ou d'une carte de séjour de longue durée Union Européenne (CRLDUE).

☀ Cas où la personne a le statut de « résident longue durée - UE » dans un autre État de l'Union Européenne²⁹

Ce statut est accordé à l'étranger-ère par les pays membres de l'UE (sauf l'Irlande et le Danemark), après 5 ans de séjour légal et sans interruption sur leur territoire.

Ce statut permet à son titulaire d'entrer et de séjourner plus de 3 mois, sans visa long séjour, dans les pays membres de l'Union Européenne suivants: Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède).

Cependant, ce statut ne permet pas de travailler directement en France.

Pour cela, dans les 3 mois qui suivent son entrée en France, l'étranger-ère titulaire du statut de « résident longue durée UE » doit se présenter à la préfecture, et faire une demande, par exemple, de titre de séjour temporaire « salarié » (en cas de CDI) ou « travailleur temporaire » (en cas de CDD). Ce titre a une durée maximale d'1 an.

Pour obtenir ce titre de séjour, la personne concernée doit avoir obtenu une autorisation de travail, prouver qu'elle détient des ressources stables et suffisantes pour vivre en France (1 554,58 € brut mensuel) si elle n'est pas propriétaire de son logement (ou logée gratuitement) et avoir une assurance maladie.

» Une personne reconnue réfugiée en dehors de l'UE peut-elle travailler en France?

La protection internationale obtenue dans un pays tiers de l'Union Européenne ne donne pas accès au marché du travail français - ni à la libre circulation dans l'espace Schengen d'ailleurs.

Pour être embauchée, la personne concernée doit détenir une autorisation de travail. L'autorisation de travail peut prendre la forme d'un visa ou d'un titre de séjour, soit d'un document distinct du document de séjour (document provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler », autorisation provisoire de travail - APT). Cette autorisation doit être obtenue avant l'arrivée en France. De plus, pour pouvoir travailler en France, il faut soit obtenir un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS/TS) ou une carte de séjour de longue durée Union Européenne (CRLDUE).

29 • Service Public, «Étranger en France: carte de séjour – salarié/travailleur temporaire», décembre 2022 [Consulter ici](#)
Service Public, *Peut-on s'installer en France avec un titre de séjour européen ?*, 1er janvier 2021 [Consulter ici](#)



Cas où la personne concernée souhaite travailler et s'installer durablement en France tout en conservant le bénéfice de sa protection internationale en France

Elle peut demander le transfert de sa protection internationale obtenu dans un pays membre de l'UE en France. Cependant, pour que l'OFPRA valide ce transfert de protection, il faut que la personne concernée ait préalablement obtenu un visa long séjour des autorités françaises du pays dans lequel elle réside.³⁰ Une fois le transfert de sa protection internationale effectué, elle aura librement accès au marché du travail. Si elle n'a pas pu demander de titre de séjour, ou si sa demande a été refusée dans un pays tiers et que cette personne est déjà présente sur le territoire français, alors elle peut entamer une procédure d'asile normale. Cependant, elle doit auparavant prouver que la protection obtenue dans l'autre pays n'est pas effective.



Généralités sur l'emploi d'une personne bénéficiant d'une protection internationale



3

Dois-je prouver que je ne peux pas offrir le poste à une personne de nationalité française avant d'embaucher une personne réfugiée ?

Non. Le statut de réfugié ou de protection subsidiaire donne le droit d'exercer la profession de son choix sur le territoire, en vertu de la législation en vigueur.³¹

Dès lors, si le profil d'une personne réfugiée présente les compétences dont vous avez besoin, vous pouvez l'embaucher comme tout autre travailleur·se, et ce **sans avoir à prouver qu'aucune personne de nationalité française ne peut occuper le poste en question.**



Rappel : À la différence des demandeur·ses d'asile, les personnes réfugiées ne se voient pas opposer la situation d'emploi.

Je veux embaucher des personnes d'une nationalité spécifique

En dehors de certains postes de la fonction publique qui sont réservés aux ressortissant·es français·es et de l'Union Européenne, l'embauche des individus sur la base de leur nationalité constitue une discrimination. Il s'agit là d'un délit puni par la loi.³²

Je veux embaucher uniquement des femmes réfugiées pour ce poste, comment faire ?³³

A moins que l'appartenance à l'un ou l'autre genre constitue une condition déterminante pour l'exercice de l'activité professionnelle en question, vous ne pouvez pas réserver des postes exclusivement à des femmes. Recruter une personne sur la base de son genre constitue en effet une discrimination à l'embauche.

À savoir



Selon l'article R1142-1 du Code du travail, les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants :
1° Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ; 2° Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ; 3° Modèles masculins et féminins.

³¹ • CESEDA, Article L424-2 [Consulter ici](#)

³² • Code du travail, Article L1132-1, version en vigueur au 26 avril 2021 [Consulter ici](#)

³³ • Défenseur des droits, "Etude de cas « Où sont les femmes ? »", in Guide. Pour un recrutement sans discrimination., publié en juin 2019, pp. 23-24 [Consulter ici](#)

Cela dit, en tant qu'employeur-se il vous est possible de mettre en place des mesures temporaires d'actions dites « positives » afin de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes, en l'occurrence des femmes réfugiées.

► Qu'est ce qu'une action positive ? ◀

Comme le rappelle le Défenseur des droits,



par mesure d'action positive, il faut entendre toute mesure spécifique destinée à conférer un traitement préférentiel à certains groupes défavorisés, afin de prévenir ou de compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.



Attention, ces actions doivent respecter le cadre prévu par la loi

Ainsi, d'après l'article L1142-4 du Code du Travail, il existe **3 cas où les candidatures féminines peuvent être favorisées :**

1

Lorsqu'un texte réglementaire prévoit une telle mesure (recrutement, formation, promotion, organisation et conditions de travail)

2

Si une convention ou un accord collectif de branche étendu le prévoit

3

En application d'un plan pour l'égalité professionnelle (accord d'entreprise ou plan d'actions unilatéral)



Bonnes pratiques pour encourager les candidatures et le recrutement des femmes

A moins que l'appartenance à l'un ou l'autre genre constitue une condition déterminante pour l'exercice de l'activité professionnelle en question, vous ne pouvez pas réserver des postes exclusivement à des femmes. En effet, recruter une personne sur la base de son genre constitue une discrimination à l'embauche. Cependant, vous pouvez adopter de bonnes pratiques pour encourager les candidatures et le recrutement des femmes :



Diversifiez vos sources de recrutement afin d'avoir davantage de candidatures féminines (associations, réseaux féminins, forums d'emploi...)



Veillez à vous adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes dans vos offres d'emploi : pensez donc à mettre les intitulés de postes aussi bien au masculin qu'au féminin



Veillez à recevoir en entretien de recrutement des femmes et des hommes, au moins dans la même proportion que celle des CV reçus

L'embauche d'une personne réfugiée



4

Est-il obligatoire de vérifier que mon employé·e a le statut de réfugié·e ?

Oui c'est obligatoire. Vérifier que son employé·e a le statut de réfugié·e, c'est vérifier qu'elle possède bien un titre en cours de validité (récépissé ou titre de séjour) attestant de son droit de travailler.

Dans le cas d'un recrutement direct par l'employeur·se

L'employeur·se doit obligatoirement s'assurer de l'existence de ce titre valant autorisation de travail au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche auprès de la préfecture du lieu de travail ou, à Paris, auprès du préfet de police.

Il est possible de faire cette demande de vérification par lettre datée, signée et recommandée avec avis de réception ou par mail, comportant une copie du document produit par la personne concernée. En pratique, il est préférable d'avoir recours au courrier électronique. Sachez que la préfecture peut, dans certains cas, exiger le document original.

Le préfet notifie sa réponse à l'employeur·se par mail ou par courrier dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie.

Dans le cas d'un recrutement via une agence d'intérim

L'entreprise de travail temporaire doit procéder à la demande de vérification auprès de l'administration.

Sachez que dans le cas d'un recrutement via une agence d'intérim, cette vérification s'effectue uniquement lors de la première embauche de la salariée ou du salarié. Ensuite, cette formalité est réputée remplie pour la durée de validité du titre et pour tout contrat de mission, conclu entre la personne et l'entreprise de travail temporaire.



Cette démarche n'est pas obligatoire dans le cas où la personne est inscrite sur la liste des demandeur·ses d'emploi.³⁴

34 • Code du Travail, Article L5221-8, version en vigueur au 26 avril 2021 [Consulter ici](#)

Comment vérifier et identifier les compétences d'une personne bénéficiant d'une protection internationale ?

☀ L'attestation de comparabilité des diplômes³⁵

Il est possible d'obtenir une attestation de reconnaissance des diplômes étrangers, appelée aussi « attestation de comparabilité », auprès du Centre Enic-Naric. Il s'agit d'une correspondance entre un diplôme étranger et un niveau d'étude des cadres français et européen des certifications.



Cette attestation de comparabilité n'est pas obligatoire. Ce n'est pas à l'employeur-se de faire les démarches pour l'obtenir, mais à la personne bénéficiaire d'une protection internationale.

Les démarches pour obtenir une attestation de comparabilité

La demande s'effectue uniquement en ligne via le site suivant

[Cliquer ici pour accéder au site](#)

Conditions

Certaines conditions sont nécessaires pour que le centre Enic-Naric France délivre des attestations de comparabilité :

- Le diplôme d'origine doit être reconnu par les autorités compétentes du pays où il a été délivré
- Les formations académiques et/ou professionnelles sont sanctionnées par un diplôme.

En revanche, aucune attestation de comparabilité n'est délivrée si :

- La formation suivie pour le diplôme est de courte durée (moins de 200 heures de formation)
- Le diplôme n'atteste que d'une compétence linguistique
- Le diplôme concerne une profession réglementée (médecin, avocat, dentiste, pharmacien, etc.)

Cette demande d'attestation de comparabilité des diplômes est gratuite pour les demandeur-ses d'asile, personnes réfugiées et bénéficiant de la protection subsidiaire et est traitée en priorité. La procédure est spécifique, plus souple et adaptée. Le délai maximal de traitement d'un dossier est de 4 mois.

Les documents à fournir

- La copie d'une pièce d'identité recto-verso en cours de validité. Pour bénéficier de la gratuité de l'évaluation de leur dossier, les demandeurs-se d'asile, les personnes réfugiées et les bénéficiaires de la protection subsidiaire doivent justifier d'un document attestant du dépôt de la demande d'asile ou de la décision de l'OFPRA ou de la CNDA
- Le diplôme final dans sa langue d'origine OU une attestation de réussite

35 • Service Public, « Faire reconnaître un diplôme obtenu à l'étranger », 11 mai 2021. [Consulter ici](#).

- Un justificatif de la durée officielle des études dans la langue d'origine délivré par l'établissement : relevés de notes ou supplément au diplôme OU une attestation justifiant la durée de la formation délivrée par l'établissement
- La traduction en français du diplôme et du justificatif de durée, effectuée par un-e traducteur-ice assermenté-e ou par les autorités officielles du pays d'origine. Les documents rédigés en Allemand, Anglais, Arabe, Espagnol, Italien, Portugais, sont dispensés de la traduction

Pour trouver un-e traducteur-ice assermenté-e, la personne concernée peut s'adresser à des organismes regroupant des traducteurs et des traductrices certifié-es, à l'instar de la Société Française des Traducteurs

[Cliquez ici](#) 

Le Passeport Européen des Qualifications des Réfugiés (EQPR) ³⁶

Lorsque les personnes réfugiées ont fui leur pays, elles n'ont pas toujours été en mesure d'emporter leurs diplômes et/ou certifications. Parfois, ces documents ont été perdus lors du voyage vers le pays d'accueil.

Sans se substituer à un diplôme ou à une procédure de vérification des qualifications, l'EQPR est un document attestant des qualifications des personnes réfugiées (qualifications académiques, expériences professionnelles, compétences linguistiques).

Dispositif mis en place par le Conseil de l'Europe et soutenu par la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (Diair), l'EQPR peut être mobilisé par les personnes réfugiées lorsqu'elles sont en recherche d'emploi ou en poursuite d'études.

Pour obtenir l'EQPR, il faut candidater à l'adresse suivante

refugees.qualifications@coe.int



Pour en savoir plus sur l'EQPR

Rendez-vous ici



D'autres méthodes d'identifications des compétences

Parfois, le CV et l'entretien classique ne permettent pas véritablement de cerner les compétences ou les motivations de la candidate ou du candidat. Il existe des méthodes de recrutement alternatives permettant d'identifier les compétences des candidat-es.

Par exemple :

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) ;

La Méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD).

Il est aussi possible, comme avec tout employé-e, de mettre en place des périodes d'essai lors de la signature d'un CDD ou d'un CDI.

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

La méthode de recrutement par simulation évalue les candidates et les candidats non sur leur parcours et leur formation, mais sur leurs aptitudes à réaliser des tâches données au cours d'une simulation du travail.

Cette méthode proposée par Pôle emploi dans le cadre de recrutements en nombre ciblés et sur mesure, est efficace et permet de lutter contre les discriminations. Elle reste encore trop peu répandue et adaptée seulement à certains secteurs : management, BTP, hôtellerie-restauration, grande distribution, transport, banque.

La Méthode d' Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD)

Cette méthode labellisée repose sur une médiation entre employeur-se, employé-e et une structure IOD, de sorte à accompagner une nouvelle salariée ou un nouveau salarié pendant quelques mois après son recrutement, et ce pour favoriser le maintien dans le poste et améliorer son travail. Visant à réduire les pratiques sélectives d'embauche, la mise en relation s'effectue sans CV et sans concurrence. L'entretien s'effectue directement sur le poste de travail, en présence de l'encadrant-e et des collègues de travail.

Mobilité professionnelle: Quelles sont les conditions d'obtention du permis de conduire pour les personnes réfugiées ?³⁷

L'échange du permis de conduire obtenu dans un pays non européen

Si la personne réfugiée installée en France a obtenu son permis de conduire dans un Etat non européen, elle doit nécessairement faire une demande d'échange de permis pour être autorisée à conduire. En effet, un permis délivré par un État non européen est reconnu uniquement pendant 1 an à partir de l'acquisition de la protection par l'OFPRA/CNDA.

La demande se fait en ligne sur le site de l'ANTS
La démarche est gratuite.

Cliquez ici pour accéder au site



L'échange du permis de conduire est possible dans un délai d'1 an, sous certaines conditions, et sous réserve que le pays ayant délivré le permis de conduire ait signé un accord de réciprocité avec la France. Attention, ce délai d'1 an commence à compter de la date de remise du premier récépissé de reconnaissance de protection internationale (document provisoire de séjour). Au-delà de ce délai, le permis n'est plus échangeable.

Pour savoir si un accord a été signé avec la France, vous pouvez consulter la liste sur le site du Ministère des Affaires Étrangères

Cliquez ici 

37 • Service Public, «Échange d'un permis de conduire passé à l'étranger (installation durable)», 30 juin 2021 [Consulter ici](#)

Les conditions d'échange du permis étranger

Pour être échangé, le permis doit remplir les conditions suivantes :

- Être en cours de validité
- Avoir été délivré par le pays dans lequel la personne avait sa résidence normale³⁸ avant de s'installer en France sous réserve que cet Etat pratique la réciprocité d'échange de permis avec la France
- Être rédigé en français ou être accompagné d'une traduction effectuée par un-e traducteur-ice habilité-e



La condition de validité en cours du permis est dispensée si l'intéressé-e s'est trouvé-e empêché-e d'en obtenir le renouvellement par le risque de persécutions auquel il ou elle est exposé-e dans son pays. En d'autres termes, dans le cas où la prolongation de la validité du permis était subordonnée à l'accomplissement d'une formalité administrative auprès des autorités administratives de son pays, telle que le paiement d'une taxe ou un examen médical, la personne réfugiée en est dispensée.³⁹

La personne qui souhaite échanger son permis doit quant à elle respecter les conditions suivantes :

- Avoir au moins 18 ans
- Avoir une résidence normale en France
- Avoir un titre de séjour en cours de validité
- Respecter les éventuelles prescriptions médicales notées sur le permis, par exemple le port obligatoire de lunettes.



Rappel : Le statut de réfugié dispense de fournir l'attestation du droit à conduire exigée pour les autres automobilistes.



Que faire si la personne n'a plus l'original de son permis de conduire ?

En raison de leur parcours d'exil, les bénéficiaires d'une protection internationale peuvent se trouver dans l'impossibilité de présenter l'original de leur permis de conduire.

Dans ce cas, pour pouvoir demander l'échange du permis, il est nécessaire de posséder :

- Une photocopie du permis de conduire
- Tout élément de preuve supplémentaire montrant que la personne est bien titulaire d'un permis de conduire (ex : assurance auto, déclaration de perte établie avant le départ du pays de délivrance, etc.)⁴⁰.

38 • « Résidence normale » : Pays où une personne demeure plus de 6 mois (185 jours minimum) par année civile, du fait d'attaches personnelles ou professionnelles.

39 • Conseil d'État, 5ème – 4ème chambres réunies, 04/12/2017, 406700 [Consulter ici](#)

40 • Conseil d'État, 5ème et 4ème sous-sections réunies, 07/03/2012, 353088, Inédit au recueil Lebon [Consulter ici](#)

Que faire si la personne a dépassé le délai pour échanger son permis ou n'a pas de permis de conduire ?

Elle peut passer son permis de conduire via une auto-école ou en candidature libre.



Si cela s'inscrit dans le cadre de son projet professionnel, la personne concernée peut mobiliser son **Compte Personnel Formation**.

Pour davantage d'information sur le permis de conduire en candidature libre, rendez-vous sur le site du Service Public, à la page « Permis de conduire de catégorie B en candidat libre »

[Cliquez ici](#) 

La rémunération



5

Je veux rémunérer une personne réfugiée pour un travail occasionnel, comment faire ?

- Dans le cas où la personne réfugiée est à son compte, elle facture la prestation effectuée
- Si vous êtes un-e particulier, et qu'il s'agit d'un travail occasionnel couvert par le Cesu (Chèque Emploi Service Universel), vous pouvez déclarer et rémunérer cette personne grâce à ce dispositif
- Si vous êtes une entreprise, vous pouvez signer un CDD pour tâche occasionnelle, ou un CDD saisonnier

Qu'est-ce que le Chèque Emploi Service Universel (Cesu) ?

Le Cesu couvre **2 principaux** dispositifs : le **Cesu déclaratif** et le **Cesu préfinancé**.⁴¹

1

Le Cesu déclaratif

C'est un mode de déclaration simplifié lorsque vous avez un-e salarié-e à domicile. A partir de votre compte en ligne « employeur », vous pouvez déclarer les heures effectuées par votre employé-e, payer vos cotisations sociales et éditer les bulletins de salaire. Vous pouvez payer votre salarié-e, par virement bancaire, chèque bancaire, espèces et/ou en Cesu préfinancé.

2

Le Cesu préfinancé

Le Cesu préfinancé est un moyen de paiement pour rémunérer tout ou une partie du salaire de votre employé-e à domicile. Vous pouvez en obtenir par le biais de votre comité d'entreprise, ou encore par le biais de l'organisme qui vous verse des prestations sociales (CAF, caisse d'assurance maladie, mutuelle, caisse de retraite etc.). Vous devez déclarer au Cesu la rémunération que vous avez versée à votre employé-e.

À savoir



Avec le service gratuit Cesu+, le Cesu s'occupe de l'intégralité du processus de rémunération du salarié après que la déclaration a été effectuée par l'employeur.

Pour avoir davantage d'information sur le Cesu,
rendez-vous sur le site

Cliquez ici 

⁴¹ • Cesu Urssaf, « Le Cesu préfinancé, qu'est-ce que c'est ? Comment l'utiliser ? » [Consulter ici](#)

À savoir



La liste de toutes les activités éligibles au Cesu se trouve dans la Convention nationale des salariés du particulier employeur (n°3180).

Pour plus d'informations sur le service Pajemploi, rendez-vous sur le site de Pajemploi à la page «Employeur d'assistante maternelle agréée»

Cliquez ici 

**Pour quelles activités utiliser le Cesu ?**

- L'entretien de la maison
- Les petits travaux de jardinage et bricolage
- Le soutien scolaire (à l'exception des cours à distance qui ne sont pas éligibles au Cesu)
- Le babysitting
- L'assistance aux personnes âgées ou fragiles (à l'exception de soins relevant d'actes médicaux)
- Toutes les activités qui s'exercent en dehors du domicile dans le prolongement d'une activité de service au domicile de l'employeur

**Attention, vous ne pouvez pas utiliser le Cesu pour :**

- Les travaux de rénovation de l'habitat
- L'emploi d'un-e assistant-e maternel-le agréé-e (dans ce cas il faut déclarer votre employé-e auprès de Pajemploi)

Je veux rémunérer en espèce une personne réfugiée pour son travail, est-ce légal ?

Oui. Toutefois, sachez que la rémunération en espèces est réglementée et qu'elle doit respecter certains plafonds.⁴²

Vous êtes un-e professionnel-le ou un-e particulier, vous souhaitez rémunérer une personne réfugiée à son compte : dans ce cas le paiement en espèces est autorisé jusqu'à 1 000 €.

Vous êtes un-e employeur-se (particulier ou entreprise) : dans ce cas le salaire peut être payé en espèces jusqu'à 1 500 € par mois. Au-delà, vous devez obligatoirement payer par chèque barré ou par virement bancaire.

Important



Il est obligatoire de fournir une facture pour :
Toute prestation de service ou de vente de marchandise entre professionne-les, quel que soit leur montant ;
Toute prestation de service d'un montant supérieur à 25 € (TVA comprise) effectuée pour un particulier ;
Dès lors qu'un-e particulier en fait la demande à un-e professionnel-le

Important



Que le salaire soit payé en espèces ou via un autre moyen de paiement, il faut déclarer votre employé-e. Dans le cas contraire, il s'agit d'un travail dissimulé et c'est illégal. De plus, lors du paiement du salaire, vous devez obligatoirement remettre un bulletin de salaire. Sinon, vous pouvez être condamné-e à une amende pouvant atteindre 450 € par fiche non remise et à verser des dommages et intérêts à votre salarié-e.

Cas particulier

Ai-je l'obligation de prendre en charge 50% du coût des titres de transport de mon employé·e alors qu'il/elle bénéficie déjà de la solidarité transport ?

Oui. Si votre employé·e à temps plein bénéficie d'un forfait mensuel à tarif réduit, alors vous devez tout de même prendre en charge à hauteur de 50 % du tarif de sa carte d'abonnement.⁴³

Mon employé·e bénéficie de la Complémentaire santé solidaire (CSS), doit-elle/il obligatoirement souscrire à la mutuelle d'entreprise ?⁴⁴

Non. Votre employé·e peut bénéficier d'une dispense d'adhésion au contrat collectif obligatoire pendant la durée de ses droits à la Complémentaire santé solidaire. Cette dispense se fait à l'initiative de votre salarié·e. Elle doit être faite au moment de l'embauche ou de la mise en place de la couverture collective.



Les salarié·es peuvent trouver
un modèle de courrier pour demander leur dispense à la mutuelle d'entreprise

Cliquez ici 



Il n'est pas possible de résilier la Complémentaire santé solidaire en cours d'année. Toutefois, si elle ou il le souhaite, votre employé·e peut adhérer à la mutuelle d'entreprise tout en étant bénéficiaire de la CSS. Dans ce cas, la mutuelle d'entreprise devient une seconde complémentaire qui vise à compléter les remboursements effectués au titre de la Complémentaire santé solidaire.

42 • Service Public, «Le paiement en espèces», 10 janvier 2020 [Consulter ici](#)

Service Public, «Facturation entre professionnels», 9 mars 2021 [Consulter ici](#)

Service Public, «Facturation entre professionnels», 9 mars 2021, consulté le 25 août 2021 [Consulter ici](#)

43 • Île de France Mobilités, «Forfait Navigo Solidarité 75% Mois», 20 mai 2021 [Consulter ici](#)

Île de France, «Réduction 50%», 20 mai 2021 [Consulter ici](#)

44 • Service Public, «Peut-on refuser la mutuelle ou la prévoyance de son entreprise ?», 12 novembre 2019 [Consulter ici](#)

Formation



6

Je souhaite que mon employé-e suive une formation, comment faire ?

En tant qu'employeur-se, vous devez prévoir des formations pour votre salarié-e. Pour cela, différents dispositifs existent.



Rappel : Votre salarié-e doit bénéficier d'une action de formation au minimum tous les 6 ans. En tant qu'employeur-se vous devez participer au financement des actions de formation continue de votre personnel en versant une contribution annuelle auprès de l'Urssaf : la contribution unique à la formation professionnelle.

Le « plan de développement des compétences »⁴⁵

Remplaçant le « plan de formation », le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions dont peuvent bénéficier vos salarié-es.

Ces formations ont pour objectifs :

- D'assurer l'adaptation des salarié-es à leur poste de travail
- D'assurer leur employabilité

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous pouvez élaborer un plan de développement des compétences.

Parmi ces actions, **2 types de formations**

1

Les actions de formation obligatoires

Elles visent à acquérir des compétences utilisables dans le cadre des fonctions de votre salarié-e. Si ces compétences n'ont pas de lien avec les fonctions actuelles de votre salarié-e, elles doivent correspondre à une évolution prévue ou une modification de ses fonctions dans le cadre de son travail. Les actions de formation obligatoires se déroulent pendant le temps de travail. Durant le temps de formation, votre salarié-e conserve sa rémunération et sa protection sociale légales et conventionnelles.

2

Les autres actions de formation, dites non obligatoires

Elles permettent à votre salarié-e d'acquérir des compétences qui lui permettront d'évoluer au sein de votre entreprise ou en dehors de celle-ci. Les actions de formation non obligatoires se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail. Votre salarié-e doit obligatoirement donner son accord par écrit, que la formation soit suivie pendant ou en dehors du temps de travail. Hors temps de travail, la formation est effectuée dans une limite horaire définie par accord d'entreprise. Durant le temps de formation, votre salarié-e conserve sa rémunération et sa protection sociale légale et conventionnelle.

D'autres actions peuvent être prévues dans le cadre du plan de développement des compétences :

- Le bilan de compétences
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE)⁴⁶

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir une certification grâce à son expérience professionnelle et personnelle.

En tant qu'employeur-se, vous pouvez soutenir un-e salarié-e bénéficiant d'une protection internationale dans sa démarche individuelle de VAE. Celle-ci peut être financée grâce à son Compte Personnel Formation (CPF). Vous pouvez aussi mettre en place un projet collectif de VAE dans le cadre du plan de développement de compétences de votre entreprise.

À qui s'adresse la VAE ?

La VAE est accessible à toute personne justifiant au minimum d'1 an d'activité professionnelle ou bénévole, en rapport avec le contenu et le niveau de diplôme visé : plus ce diplôme est élevé, plus le nombre d'années requis est important.

Combien de temps dure la VAE ?

La VAE prend entre 8 et 12 mois, et demande une réelle implication pour être menée à bout.

Comment l'obtient-on ?

La VAE nécessite de constituer un dossier retraçant son parcours à transmettre à l'autorité certificatrice, puis de le soutenir devant un jury.

Comment la finance-t-on ?

Votre salarié-e peut financer la VAE grâce à son compte CPF. Une aide financière peut aussi lui être accordée par un opérateur de compétences (OPCO) ou le conseil régional.

En tant qu'employeur-se, vous pouvez soutenir votre salarié-e via un projet collectif de VAE dans le cadre du plan de développement de compétences de votre entreprise.

Pour plus d'informations sur la manière dont vous pouvez soutenir votre employé-e dans sa démarche individuelle de VAE

Cliquez ici



Pour plus d'informations sur la manière dont vous pouvez mettre en place un projet collectif de VAE

Cliquez ici



Pour plus d'informations sur les financements possibles

Cliquez ici



Le bilan de compétences⁴⁷

Votre salarié-e peut bénéficier d'un bilan de compétences en vue d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. Le bilan de compétences ne peut excéder une durée maximum de 24 heures et se répartit sur plusieurs semaines.

La demande peut s'effectuer dans le cadre du Compte Personnel Formation (CPF) et du plan de développement de compétences de l'entreprise.

Dans tous les cas, le bilan de compétences est réalisé avec l'accord de votre salarié-e. Le refus d'effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. En outre, c'est à votre salarié-e de choisir le prestataire de bilans de compétences.

Dans le cadre du CPF de votre salarié-e

Lorsque votre salarié-e mobilise son CPF afin d'effectuer un bilan de compétences en dehors de son temps de travail, elle/il n'a pas à vous en tenir informé.

Votre salarié-e doit avoir votre accord si le bilan de compétences est effectué en tout ou partiellement pendant le temps de travail. Pour obtenir un congé de bilan de compétences, il devra faire sa demande au moins 60 jours avant la date du premier entretien. En outre, il devra remplir certaines conditions.

- **Pour un-e salarié en CDI :** il faut justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande.
- **Pour un-e salarié en CDD :** il faut justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs, ou non, au cours des 12 derniers mois.
- **Pour les intérimaires :** il faut justifier de 5 ans d'ancienneté avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si la personne est intérimaire dans la même branche durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, elle peut obtenir un bilan.

Vous disposez d'un délai de 30 jours pour accepter ou reporter, dans la limite des six mois, le congé de bilan de compétences.

Dans le cadre du plan de développement des compétences

Le bilan de compétences est à votre charge et fait l'objet d'une convention écrite tripartite, entre vous, votre salarié-e et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Votre salarié-e dispose d'un délai de 10 jours pour signer la convention. Au-delà de ce délai, il est considéré que votre employé-e refuse de bénéficier de ce bilan.

Rémunération

Si le bilan de compétences est effectué pendant le temps de travail : la rémunération est maintenue.

Si le bilan se déroule hors temps de travail, aucune rémunération n'est versée.

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur la page du site
du **Service Public dédiée au bilan
de compétences**

Cliquez ici 

⁴⁷ • Service Public, «Bilan de compétences d'un salarié du secteur privé», 11 juin 2021 [Consulter ici](#)
Pôle Emploi, «Le bilan de compétences» [Consulter ici](#)

Le Compte Personnel de Formation (CPF)⁴⁸

Tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, un individu peut utiliser son Compte personnel de formation (CPF) – alimenté en euros – pour suivre une formation qualifiante.

Le CPF s'adresse à toute personne

- Salariée
- Fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique
- Membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- Conjoint·e collaborateur/ice
- A la recherche d'un emploi
- Travailleur·se indépendant·e

Les formations éligibles au CPF visent à :

- Acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- Acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles, parmi lesquelles figure la maîtrise de la communication en français
- Être accompagné·e pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Réaliser un bilan de compétences
- Créer ou reprendre une entreprise
- Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique
- Passer le permis de conduire (B) si cela s'inscrit dans le cadre du projet professionnel

Comment utiliser le CPF ?

La mobilisation du CPF relève uniquement de l'initiative de votre salarié·e. En tant qu'employeur·se vous ne pouvez donc pas lui imposer d'utiliser son CPF pour financer une formation. Le refus de la part de votre employé·e d'utiliser son compte CPF ne constitue donc pas une faute.

Pour participer à une formation qui a lieu pendant son temps de travail, votre salarié·e doit demander une autorisation à son employeur au moins :

- Avoir au moins 18 ans 60 jours calendaires avant le début de la formation, pour une formation inférieure à 6 mois ;
- Avoir au moins 18 ans 120 jours calendaires avant le début de la formation, pour une formation supérieure à 6 mois.

Vous disposez en retour de 30 jours pour notifier votre réponse à votre salarié·e. Notez qu'une absence de réponse de votre part vaut acceptation de la demande de formation.

Pour participer à une formation qui a lieu en dehors du temps de travail, votre salarié·e n'a pas à demander votre accord. Votre salarié·e peut faire valider sa demande de formation par un·e conseiller·ère en évolution professionnelle.

Rémunération

Il faut distinguer **2 cas** :

1

- Soit la formation financée par le CPF a lieu pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est intégralement maintenue

2

- Soit la formation financée par le CPF a lieu en dehors du temps de travail, auquel cas aucune rémunération au titre de la formation n'est versée

☀ Le dispositif de conversion ou de reconversion par alternance « pro A »⁴⁹

En complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF, le dispositif « pro A » permet aux salarié-es, notamment aux moins qualifié-es, de favoriser leur évolution professionnelle et leur employabilité au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Le dispositif « pro A » a pour objectif de faciliter le changement de métier, de profession, une promotion sociale ou professionnelle grâce à l'obtention d'une certification professionnelle après une formation en alternance.

Ce dispositif s'adresse :

- Aux salarié-es en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- Aux salarié-es bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée
- Aux salarié-es, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Il associe une formation théorique via des cours théoriques dispensés par l'organisme de formation ou l'entreprise, à une formation pratique, via des activités professionnelles dispensées en entreprise en lien avec la formation théorique suivie.

Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le ou la salariée conserve sa rémunération.

Pour toute information complémentaire rendez-vous sur le site du Service Public à la page « Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) »

Cliquez ici 



Rappel : N'hésitez pas à contacter votre opérateur de compétences (OPCO) dont la mission est entre autres, de vous conseiller et de vous aider dans l'élaboration de vos projets de formations.

☀ Le FNE formation⁵⁰

Renforcé depuis 2020 suite à la pandémie liée à la covid-19 et mobilisé dans le cadre du plan de relance de l'Etat français, le FNE-Formation est dédié à la formation des salarié-es placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée. Ce dispositif consiste en la prise en charge totale ou partielle par l'Etat des coûts pédagogiques du projet de formation.



Les salarié-es en contrat d'apprentissage, ou en contrat de professionnalisation et les salarié-es appelés à quitter l'entreprise, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'une rupture conventionnelle collective ne sont pas éligibles au FNE-formation.

Ce dispositif est à destination

- Des entreprises en activité partielle, de droit commun ou de longue durée (APLD)
- Des entreprises en difficultés au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité)

48 • Service Public, *Compte personnel de formation (CPF) - Secteur privé*, 17 novembre 2020 [Consulter ici](#)

49 • Ministère du Travail, « Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A », 4 août 2021 [Consulter ici](#)

50 • Ministère du travail, *de l'emploi et de l'insertion*, « FNE-Formation. Maintenir les salariés en emploi. », 4 août 2021 [Consulter ici](#)

Les actions éligibles au FNE-formation

- Le bilan de compétences
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Les formations visant à développer des compétences et renforcer l'employabilité, dont celles sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, un certificat de qualification professionnelle, ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Pour faire une demande de FNE-formation, vous devez vous adresser à votre opérateur de compétences (OPCO).

Pour toute information complémentaire sur le dispositif du FNE-formation, rendez-vous sur le site du Ministère du Travail

Cliquez ici 

Glossaire

CNDA (Cour Nationale du Droit d'Asile)

La Cour Nationale du Droit d'Asile (CNDA) est une juridiction spécialisée. Elle examine les recours formés contre les décisions de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration). Le juge de l'asile peut ainsi annuler la décision de l'OFPRA et reconnaître la qualité de réfugié-e ou le bénéfice de la protection subsidiaire à une personne en demande d'asile.

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

Le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) regroupe tous les textes (législatifs et réglementaires) actuellement en vigueur concernant le droit d'asile en France.

Convention de Genève (1951)

La Convention de Genève relative au statut des réfugiés est un texte de droit international. Il définit à la fois ce qu'est qu'une personne réfugiée, ses droits et enfin les obligations des Etats signataires à son égard.

Convention de New York (1954)

La Convention de New York de 1954 est le texte de droit international qui définit ce qu'est une personne apatride et énonce les obligations des Etats signataires à son égard.

Débouté de l'asile

Une personne déboutée de l'asile est une personne dont la demande d'asile a été rejetée définitivement par l'OFPRA et par la CNDA et ayant épuisé tous les recours possible.

DGEF (Direction Générale des Etrangers en France)

La Direction Générale des Etrangers en France (DGEF) a été créée en 2013. Cette direction traite des questions relatives aux ressortissant-es étranger-es au sein du ministère de l'intérieur :

- La réglementation en matière de visa
- Les règles générales en matière d'entrée, de séjour et d'exercice d'une activité professionnelle en France des ressortissants étrangers
- La lutte contre l'immigration irrégulière
- Le travail illégal et la fraude documentaire
- L'asile
- L'accompagnement des populations immigrées
- L'accès à la nationalité française

OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration)

Créé en 2009, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) est l'opérateur de l'Etat en charge de l'accueil et l'intégration des personnes étrangères. L'OFII a en outre pour missions :

- La gestion des procédures de l'immigration professionnelle et familiale
- La gestion du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile
- La gestion des aides au retour et à la réinsertion
- La lutte contre le travail illégal

OFPRA (Office Français de Protection des Réfugiés et des Apatrides)

Créé en 1952, l'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA) est un établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'intérieur depuis 2010. Il est chargé de recevoir les demandes et d'accorder ou non l'asile.

HCR (Haut Commissariat des Nations unies pour les Réfugiés)

L'Agence des Nations unies pour les réfugiés (HCR) a été créée par la communauté internationale en 1950. Elle a pour mandat de veiller à l'application de la Convention de Genève sur les réfugiés de 1951. En tant qu'agence humanitaire son rôle est d'aider et de protéger les réfugiés, les déplacés internes, les demandeurs d'asile et les apatrides, et de trouver des solutions durables, en lien avec tous les acteurs, pour qu'ils et elles reconstruisent leur vie. Basé à Genève, le HCR est présent dans plus de 130 pays.

Action Emploi
Réfugiés
#talentconnected



GroupeSOS
Entreprendre au profit de tous



Fait avec le soutien de :

