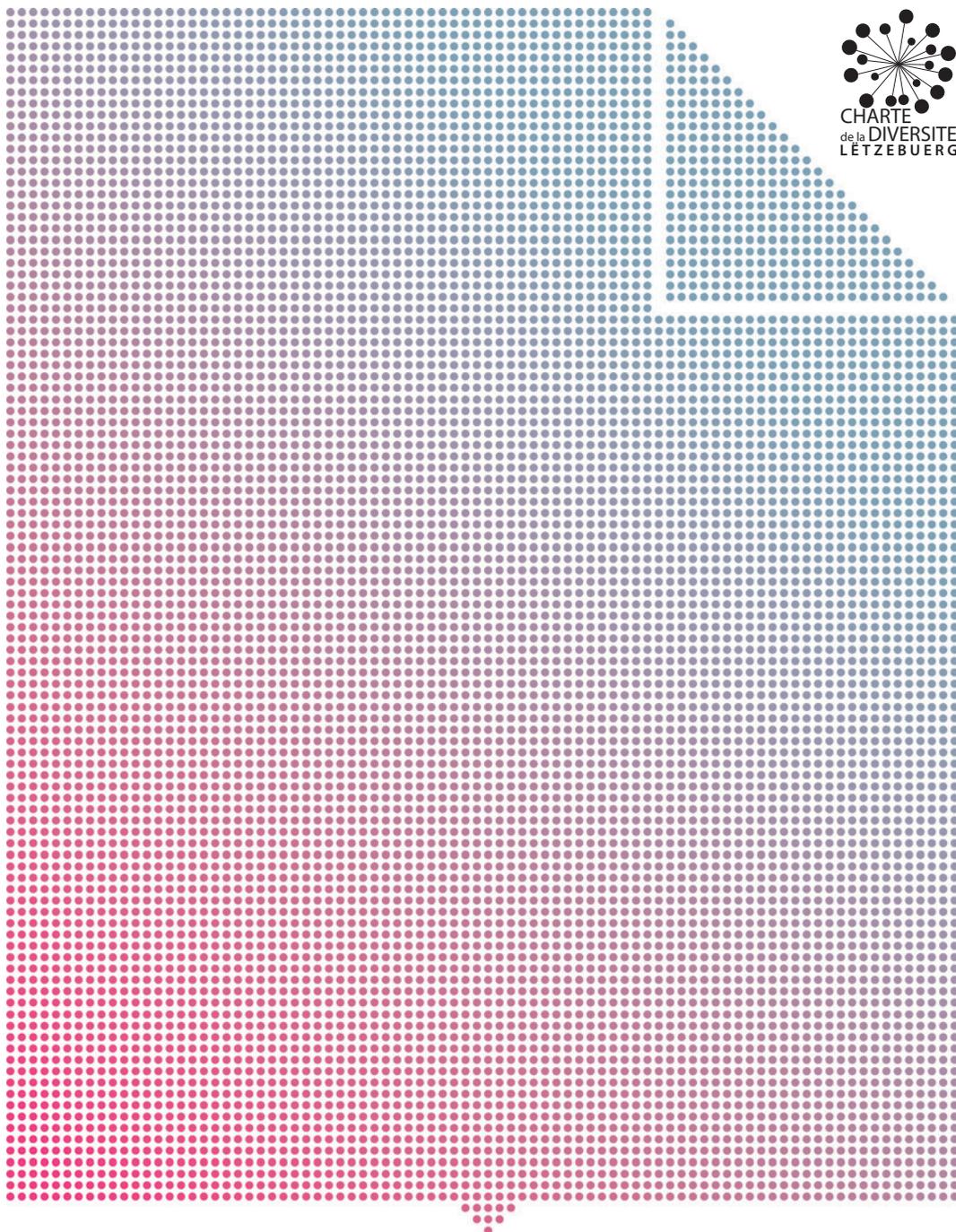


# Migration vers l'emploi

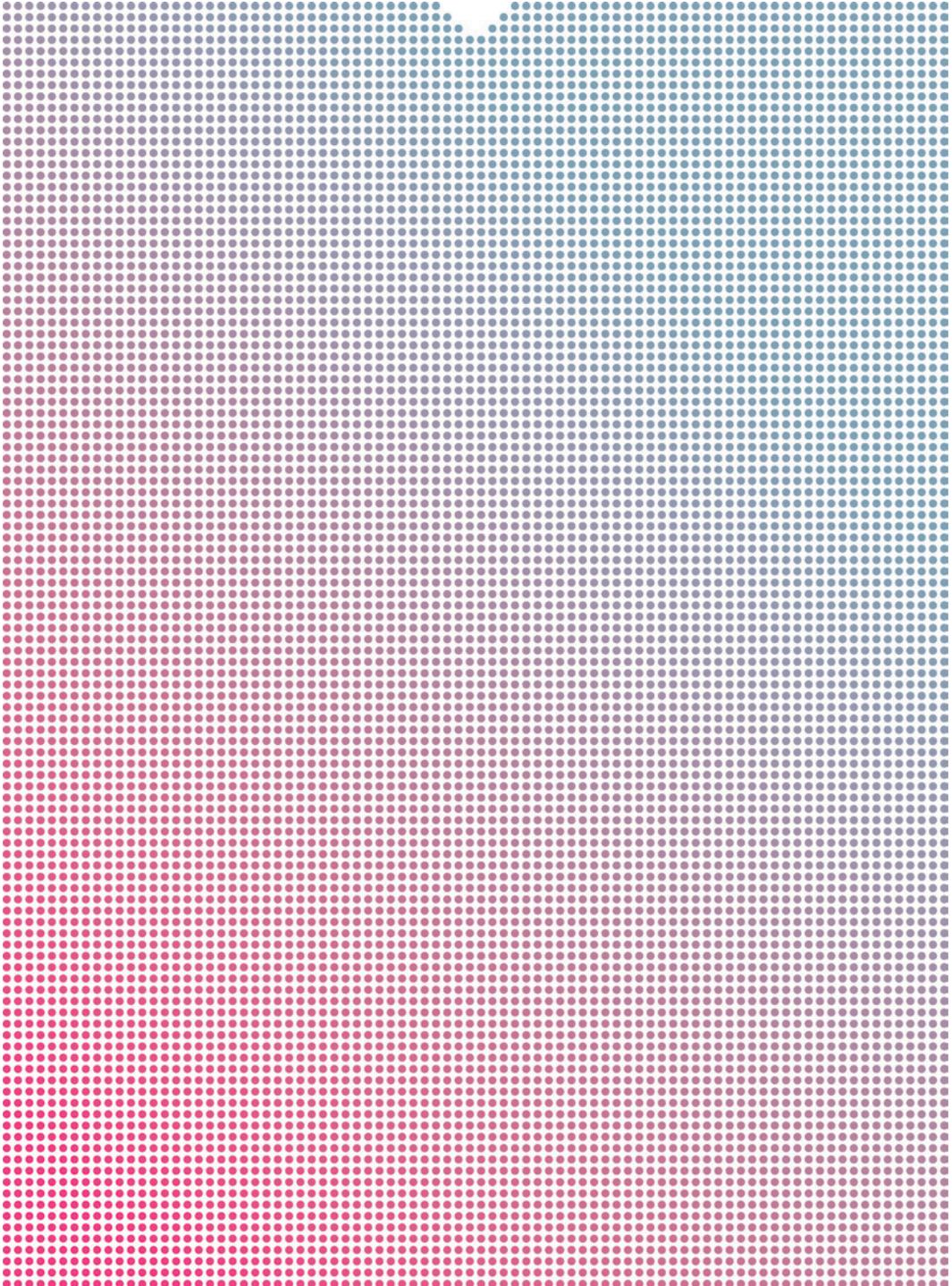
Employeurs : Tout ce que vous voulez savoir sur les ressortissants de pays tiers.



• • • • •

# SOMMAIRE

• • • • •

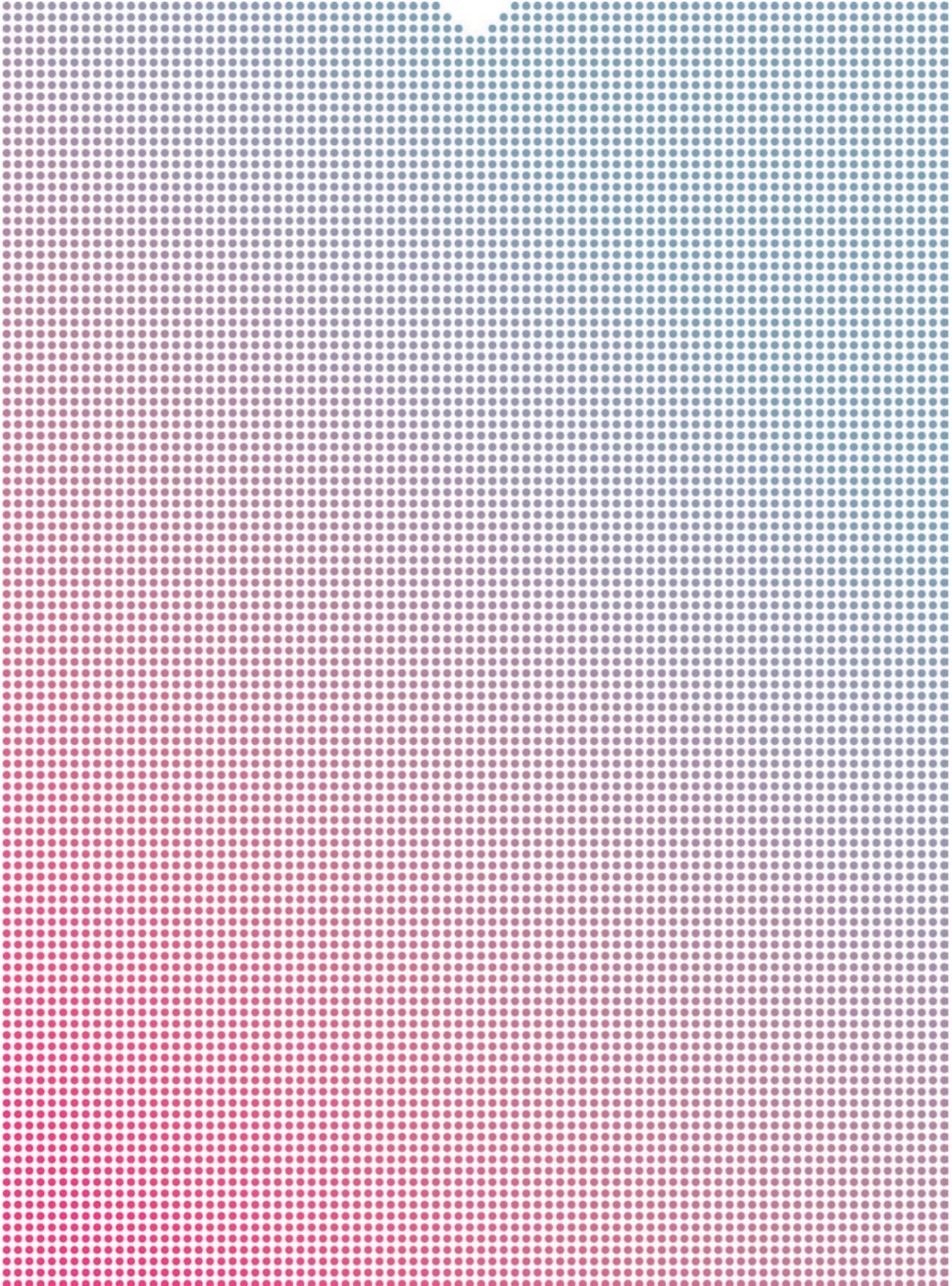


▶ ÉDITORIAL.....	4
<b>1 ▶ Un guide pratique, pourquoi ?.....</b>	<b>6</b>
<b>2 ▶ Comprendre pour mieux appréhender.....</b>	<b>8</b>
Les migrants au sens large.....	9
Les demandeurs de protection internationale, qui sont-ils ?.....	10
La protection internationale en bref.....	13
La situation au Luxembourg : chiffres et évolutions.....	16
Le contexte légal en quelques dates.....	19
<b>3 ▶ Au Luxembourg, quel séjour donne quels droits ?.....</b>	<b>20</b>
<b>4 ▶ Quelles procédures pour l'employeur ?.....</b>	<b>26</b>
Vue globale des étapes à suivre.....	27
Des procédures spécifiques à certains profils.....	30
<b>5 ▶ Aller au-delà des apparences.....</b>	<b>32</b>
Ne pas s'arrêter devant les procédures administratives.....	33
La langue, facteur d'insertion durable.....	34
Osez aborder les différences culturelles.....	35
Comment fonctionne la reconnaissance des diplômes ?.....	36
<b>6 ▶ Des bonnes pratiques d'ici et d'ailleurs.....</b>	<b>38</b>
Des pratiques made in Luxembourg.....	39
Du côté de nos voisins européens.....	44
Et d'autres pratiques existent ailleurs.....	45
<b>7 ▶ Questions récurrentes des employeurs.....</b>	<b>46</b>
Questions relatives à l'embauche.....	47
Questions relatives à l'intégration.....	49
▶ CARNET D'ADRESSES.....	50
▶ BIBLIOGRAPHIE.....	55
▶ REMERCIEMENTS.....	57

• • • • •

# ÉDITORIAL

• • • • •



Une intégration réussie passe entre autres par l'emploi !

Les entreprises sont des acteurs majeurs au cœur du parcours d'intégration des étrangers. Il importe donc de lancer des actions d'information et de sensibilisation sur le recrutement et l'intégration de ressortissants de pays tiers dans l'entreprise.

Le guide « *Migration vers l'emploi* » à destination des employeurs en est un excellent exemple. Il offre un éclaircissement terminologique, ainsi qu'un aperçu sur les procédures de recrutement. Il présente des bonnes pratiques et des *success stories* qui prouvent que même des actions de petite envergure peuvent avoir un impact global.

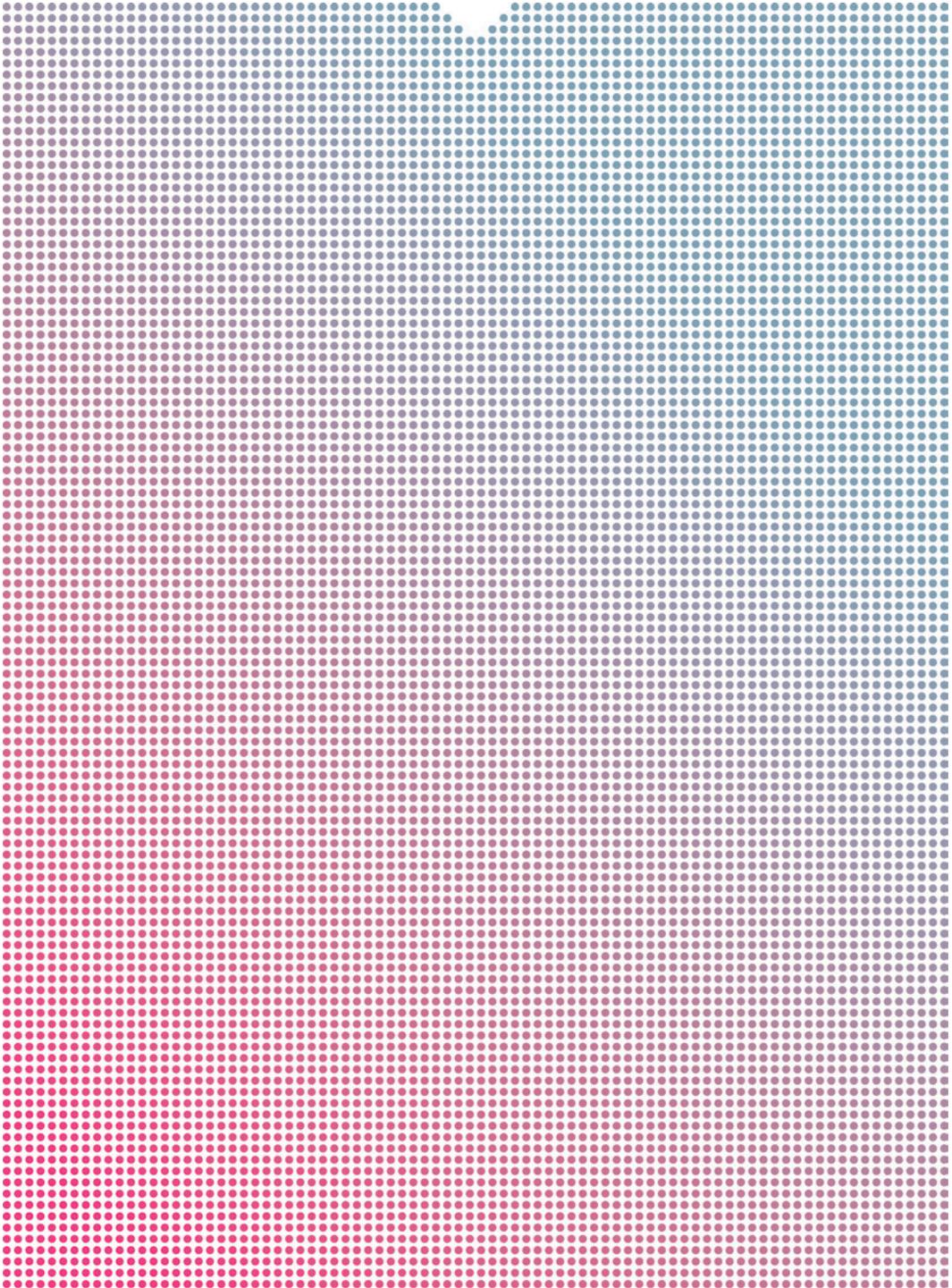
Dans le domaine du travail, les ressortissants de pays tiers peuvent apporter une réelle plus-value économique et sociale à une entreprise. Leur recrutement peut être source d'innovation, de créativité et de valorisation de la diversité dans l'entreprise.

Je remercie vivement toutes les personnes et organisations qui ont contribué à l'élaboration de ce guide. J'espère qu'il permettra d'aller de l'avant et de favoriser l'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail luxembourgeois.

**Corinne Cahen**

*Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg  
Ministre de la Famille et de l'Intégration*

1



• • • • •

# Un guide pratique, pourquoi ?

• • • • •

La migration n'est pas uniquement un sujet à destination des gouvernements mais concerne également les entreprises. Ce sont elles qui peuvent influencer sur le cadre légal qui protège les travailleurs migrants. De plus, l'intégration est un processus complexe à multiples facettes au sein duquel la participation au marché du travail constitue l'une des clés de succès.

IMS Luxembourg constate que les employeurs bénéficient de peu d'informations sur le sujet des ressortissants de pays tiers, que ce soit au niveau du recrutement ou de l'intégration dans l'entreprise. De nombreuses organisations accueillent et orientent les ressortissants de pays tiers dès leur arrivée. Quant aux employeurs, acteurs essentiels de l'intégration, ils ne savent pas toujours vers qui se tourner.

Par cette démarche, IMS Luxembourg a pour objectif :

- ▶ **D'informer** tous les employeurs intéressés par le processus d'embauche des ressortissants de pays tiers ;
- ▶ **De sensibiliser** les employeurs sur les avantages et les limites de l'embauche de ressortissants de pays tiers ;
- ▶ **De mettre en avant des bonnes pratiques** en matière d'embauche et d'intégration de ressortissants de pays tiers.

Ce guide pratique est le point de départ d'une démarche sur le long terme qui vise à accompagner les entreprises dans le processus de recrutement et d'intégration des ressortissants de pays tiers.

## Le Luxembourg : un pays d'immigration

À l'origine, le Luxembourg était un pays d'émigration. Les luxembourgeois partaient vers la Transylvanie (aujourd'hui la Roumanie) entre 1141 et 1161, vers la Hongrie pendant la deuxième moitié du 18<sup>ème</sup> siècle, vers l'Amérique du Nord entre 1850 et 1900. Le Luxembourg est devenu un pays d'immigration dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle. Pendant l'industrialisation du pays entre 1960 et 1970, un grand nombre d'immigrants italiens et portugais sont venus suite à une politique d'immigration (dans les secteurs de la sidérurgie et de la construction). Aujourd'hui, le Luxembourg est le pays avec le plus haut pourcentage d'immigrants en Europe, soit 46,7% de personnes de nationalité étrangère (au 1<sup>er</sup> janvier 2016).

• • • • •

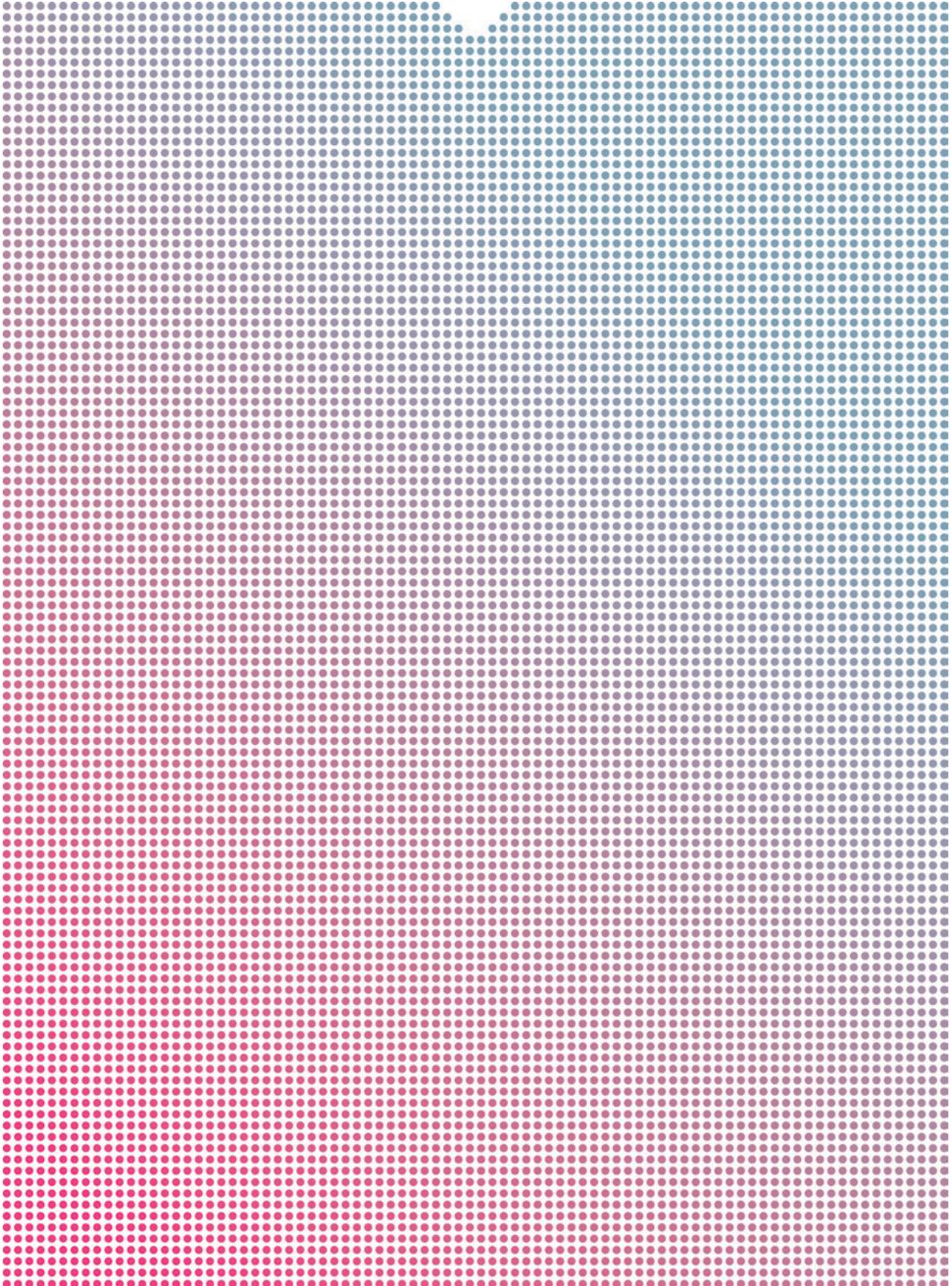
## Migration et gestion de la diversité, quel retour sur investissement ?

- ▶ La diversité mène à une main d'oeuvre plus soudée, où les individus peuvent partager et apprendre les uns des autres.
- ▶ La migration accroît la compétitivité globale.
- ▶ La migration permet aux entreprises de répondre aux besoins spécifiques en compétences.
- ▶ Les migrants permettent d'accroître le nombre de consommateurs, et ainsi créent de nouvelles opportunités de marché.
- ▶ Un environnement de travail diversifié accroît l'innovation parmi les employés.

*Source : The Hague Process on Refugees and Migration. The return on investment on migration, what is in it for business? Disponible sur : [www.thehagueprocess.org/roi/](http://www.thehagueprocess.org/roi/). Février 2016*

• • • • •

# 2



• • • • •

# Comprendre pour mieux appréhender

• • • • •

Bien souvent, les termes « migrant », « réfugié » ou encore « demandeur d'asile » sont utilisés de manière interchangeable alors qu'ils ont tous une définition légale précise. Mal utilisés, ces termes peuvent conduire à certains préjugés et donc à des discriminations au sein de la société mais également de l'entreprise.

**Migrant, demandeur d'asile, réfugié : apprenons à faire la différence**

## Les migrants au sens large

Le terme « migrant », qui inclut aussi bien les immigrants que les émigrants, est considéré comme large puisqu'il comprend : les ressortissants de l'Union européenne, les ressortissants de pays tiers (hors UE), les migrants économiques, les demandeurs de protection internationale, les bénéficiaires de la protection internationale (réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire), les réfugiés climatiques, etc.

**Un migrant** est une personne qui quitte son pays pour aller vivre dans un autre territoire pour de multiples raisons, de façon temporaire ou permanente. La plupart du temps, la migration provient d'un mélange de choix et de contraintes. En effet, certains migrants se déplacent de leur propre gré, d'autres y sont forcés, notamment en raison de guerres ou de persécutions.

**Un migrant économique** fait le choix de quitter son pays pour de meilleures perspectives pour lui et sa famille, mais également en cas de pauvreté accrue dans son pays d'origine. Cependant, aucune définition n'est réellement reconnue.

**Un migrant en situation irrégulière** est une personne qui n'a pas reçu l'autorisation de rester dans le pays ou qui est restée au-delà de la période de validité de son titre de séjour.

• • • • •

### Dans ce guide, nous parlerons des ressortissants de pays tiers...

Le ressortissant de pays tiers, contrairement au citoyen européen, n'est ni membre de l'Union européenne, ni considéré comme assimilé aux 28 États membres de l'Union européenne. Les pays assimilés à l'Union européenne sont la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein et la Suisse qui bénéficient des mêmes droits que les pays membres de l'Union européenne.

Ce guide abordera donc l'embauche et l'intégration sur le marché du travail de ressortissants qui ne viennent pas d'un pays membre de l'Union européenne, qui ont quitté leur pays aussi bien pour des raisons économiques, politiques, familiales, climatiques, ou encore pour étudier. En raison du nombre important de cas particuliers, difficiles à répertorier, nous nous attacherons aux plus fréquents.

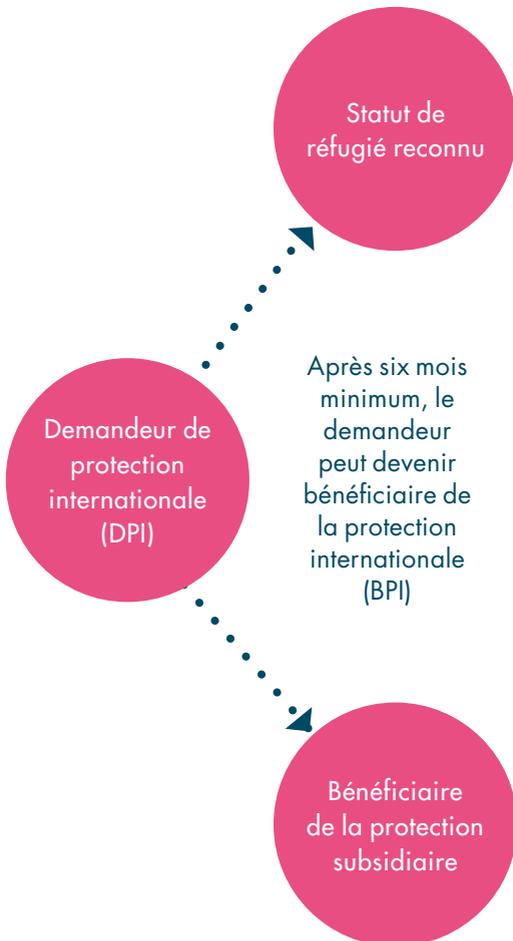
• • • • •

## Les demandeurs de protection internationale, qui sont-ils ?

Les demandeurs de protection internationale (DPI) sont des ressortissants de pays tiers qui ont fui leur pays par crainte d'être persécutés.

### Le saviez-vous ?

Les ressortissants de pays membres de l'Union européenne peuvent demander la protection internationale. Malgré tout, les cas restent rares.



Le demandeur de protection internationale (ou demandeur d'asile) est une personne qui a quitté son pays en quête d'une protection internationale, mais qui n'a pas encore obtenu le statut de réfugié ou de bénéficiaire de la protection subsidiaire (voir page 11). Il ne peut pas être renvoyé de force dans son pays pendant la procédure d'examen de sa demande d'asile. Tant que le statut définitif n'est pas octroyé, la personne conserve le statut de demandeur de protection internationale/d'asile. La décision définitive du Ministère des Affaires étrangères et européennes intervient six mois au moins après que le demandeur ait formulé sa demande de protection internationale.

Le demandeur de protection internationale dont la demande a été introduite est autorisé à rester sur le territoire mais n'a pas le droit de le quitter. Ce statut n'est pas un titre de séjour, et son document d'identité est conservé au Ministère en échange du « papier rose » qui témoigne que la demande de protection internationale a bien été faite. Ensuite, le demandeur doit se rendre chaque mois au Ministère afin de prolonger sa situation jusqu'à obtention (ou refus) de son statut.

## Le saviez-vous ?

### Quels droits les demandeurs de protection internationale ont-ils ?

- ▶ Hébergement (foyers d'accueil)
- ▶ Repas
- ▶ Allocation mensuelle (25€ par adulte, 12,50€ par enfant)
- ▶ Soins médicaux de base, guidance sociale
- ▶ Encadrement des mineurs non accompagnés
- ▶ Moyens de transports publics
- ▶ Soins et suivi psychologique (si nécessaire)

Dans la législation luxembourgeoise, la loi du 5 mai 2006 sur le droit d'asile et les formes complémentaires de protection a introduit deux catégories de protection internationale : le statut de réfugié et le statut octroyé par la protection subsidiaire.

- ▶ **Le réfugié** est un ressortissant de pays tiers dont la demande d'asile/de protection internationale a été acceptée.

Une personne fuyant son pays sera reconnue réfugiée si :

- elle a fui à l'extérieur de son pays ;
- elle a des craintes légitimes de persécution ;
- elle ne peut demander de protection dans son propre pays.

Tout le monde ne peut pas bénéficier du statut de réfugié, tels que les criminels de guerre ou encore les personnes ayant commis un crime grave (niveaux de crimes déterminés par la Convention de Genève).

- ▶ **Le bénéficiaire de la protection subsidiaire** est un ressortissant de pays tiers qui ne peut pas obtenir le statut de réfugié reconnu. Puisque la Convention de Genève ne couvre pas les personnes fuyant un conflit armé ou une guerre civile (tel qu'en Irak ou en Somalie), l'Union européenne a mis en place ce statut qui leur octroie une protection dans un pays autre que le leur.

Par définition, « le réfugié est une personne qui, craignant d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social déterminé ou de ses opinions politiques, se trouve hors de son pays dont elle a la nationalité » - Extrait de la Convention de Genève de 1951. Article 1.

▲ La protection subsidiaire peut être accordée à un ressortissant étranger lorsqu'il :

- ne remplit pas les conditions pour être reconnu réfugié ;
- ne peut pas être autorisé au séjour pour des raisons médicales ;
- mais court cependant un risque réel de subir des atteintes graves en cas de retour dans son pays d'origine.

Comme pour le statut de réfugié, les criminels de guerre et les personnes ayant commis un crime grave ne peuvent se voir attribuer la protection subsidiaire (niveaux de crimes déterminés par la Convention de Genève).

▼ Malgré l'entrée en vigueur en 2006 de la loi introduisant ces deux statuts, plusieurs différences en termes de droits persistaient entre les deux types de bénéficiaires. Depuis l'adoption de la loi du 29 août 2008 sur l'immigration et la libre circulation des personnes, les deux catégories de bénéficiaires de la protection internationale ont les mêmes droits avec un permis de résidence pouvant aller jusqu'à une durée de cinq ans chacun (qui était d'un an auparavant pour les bénéficiaires de la protection subsidiaire).

En supplément de ces deux principaux statuts, il existe un troisième statut de bénéficiaire de la protection internationale : le statut de protection temporaire/humanitaire. Il peut être octroyé en cas d'afflux massif de personnes déplacées depuis des pays tiers qui ne peuvent pas retourner dans leur pays d'origine. Depuis la création de ce statut en 2006, il n'a encore jamais été accordé au Luxembourg.

### *Le saviez-vous ?*

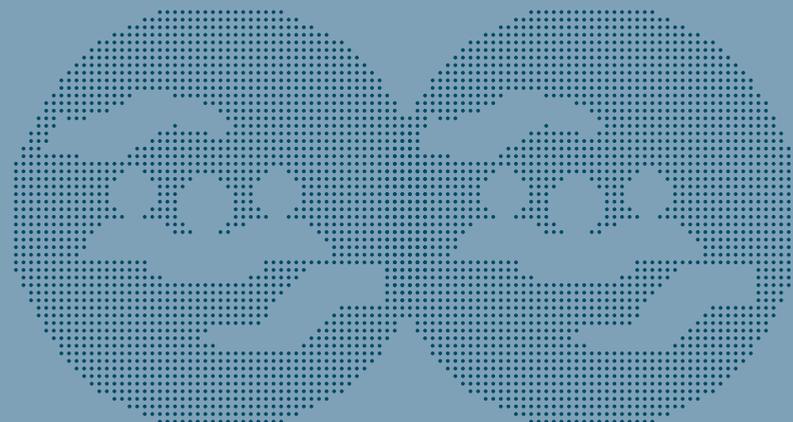
#### **N'oublions pas les réfugiés climatiques**

Le terme apparaît pour la première fois en 1985 dans le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE). Il regroupe toutes les personnes condamnées à quitter leur lieu d'habitation en particulier suite à des catastrophes naturelles liées au dérèglement climatique (inondations, tempêtes, séismes, etc.). Entre 2011 et 2014, 83,5 millions de réfugiés climatiques, surtout en provenance d'Asie, mais également d'Afrique et du Pacifique, ont fui des catastrophes naturelles et se sont réfugiés. L'ONU prévoit 250 millions de réfugiés climatiques d'ici 2050. Ces réfugiés ne bénéficient cependant pas de statut unifié au regard du droit international et sont souvent désignés comme « déplacés » puisqu'ils se déplacent pour la plupart à l'intérieur même de leur pays.

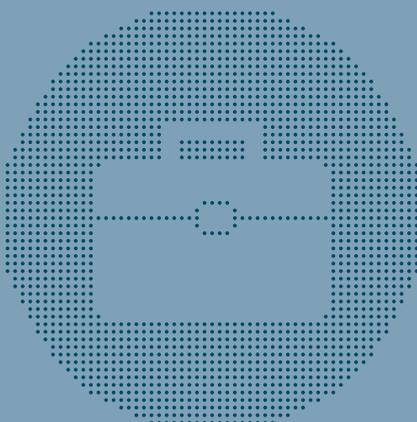
## La protection internationale en bref



## DEUX TYPES DE PROTECTION INTERNATIONALE...



...QUI DONNENT ACCÈS  
AU MARCHÉ DU TRAVAIL

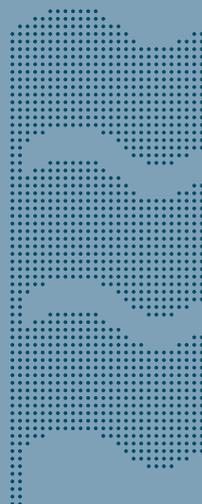


# LA MIGRATION EN CHIFFRES

## RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS



**6,5%**  
39 669

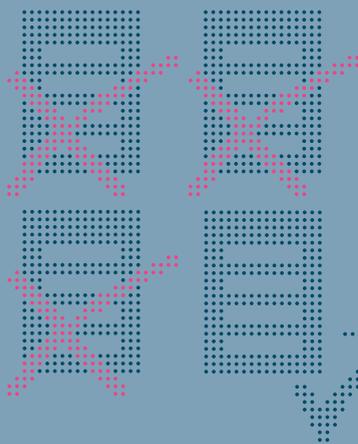


MONTENEGRO

CAP-VERT

CHINE

## DEMANDES DE PROTECTION INTERNATIONALE



**25%**

SYRIE

ALBANIE

KOSOVO

## La situation au Luxembourg : chiffres et évolutions

Aujourd'hui, 244 millions de personnes ne vivent pas dans leur pays d'origine. En 2015, dans le monde, 65,3 millions de personnes ont été déplacées, dont 40,8 millions à l'intérieur même de leur pays, et seulement 3,2 millions étaient des demandeurs d'asile.

Selon les chiffres d'Eurostat, 1,3 million de personnes ont demandé l'asile en Europe en 2015 (1 260 000 étaient des demandeurs de protection internationale pour la première fois), soit 0,2% des 508 millions de personnes vivants en Europe.

### Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le Luxembourg comptait :

- ▶ 576 249 résidents
- ▶ Dont 269 175 personnes de nationalité étrangère (soit 46,7% de la population totale)
- ▶ Dont 39 669 ressortissants de pays tiers

### En 2016, parmi les 39 669 ressortissants de pays tiers, le Luxembourg comptait :

- ▶ 3 818 monténégrins
- ▶ 2 965 cap-verdiens
- ▶ 2 801 chinois

### Nombre de demandeurs de protection internationale

1 091	2 447	2 035
(2014)	(2015)	(2016)

### Nombre de demandes de protection internationale refusées

698	525	409
(2014)	(2015)	(2016)

## Nombre de statuts de réfugiés accordés

148	200	764
(2014)	(2015)	(2016)

## Nombre de bénéficiaires de la protection subsidiaire

31	28	26
(2014)	(2015)	(2016)

## Pays d'origine des demandeurs de protection internationale (en 2016)

1. Syrie— 13,9%  
(soit 257 personnes)
2. Albanie— 11,3%  
(soit 209 personnes)
3. Kosovo— 11,2%  
(soit 207 personnes)

## Éducation parmi les demandeurs de protection internationale (en 2015)

- ▶ Éducation supérieure : 15%
- ▶ Éducation secondaire : environ 50%
- ▶ Éducation primaire/illettrés : de 30 à 40%

## Taux de reconnaissance du statut de bénéficiaire de la protection internationale

15% 35% **90%**  
(2014) (2015) **(Syriens uniquement)**

**Sources :** UNHCR. *Global trends, forced displacement in 2015*

Ministère des Affaires étrangères et européennes. Direction de l'immigration. *Bilan de l'année 2015 en matière d'asile et d'immigration.*

Disponible sur : [www.gouvernement.lu/5680602/Bilan-2015.pdf](http://www.gouvernement.lu/5680602/Bilan-2015.pdf). 2015

Ministère des Affaires étrangères et européennes. Direction de l'immigration. *Statistiques du mois de novembre.*

Disponible sur : [www.statistiques.public.lu/fr/actualites/population/population/2016/12/20161216/20161216.pdf](http://www.statistiques.public.lu/fr/actualites/population/population/2016/12/20161216/20161216.pdf). 2016

STATEC. *Le Luxembourg en chiffres.*

Disponible sur : [www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/luxembourg-en-chiffres/2016/luxembourg-chiffres.pdf](http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/luxembourg-en-chiffres/2016/luxembourg-chiffres.pdf). 2016

CEFIS. *100% Lëtzebuerg.* Disponible sur : [www.cefis.lu/resources.20180109-Luxembourg-100.pdf](http://www.cefis.lu/resources.20180109-Luxembourg-100.pdf). 2017

# ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL



CONVENTION DE  
GENÈVE 1951

CONVENTION DE  
DUBLIN 1990

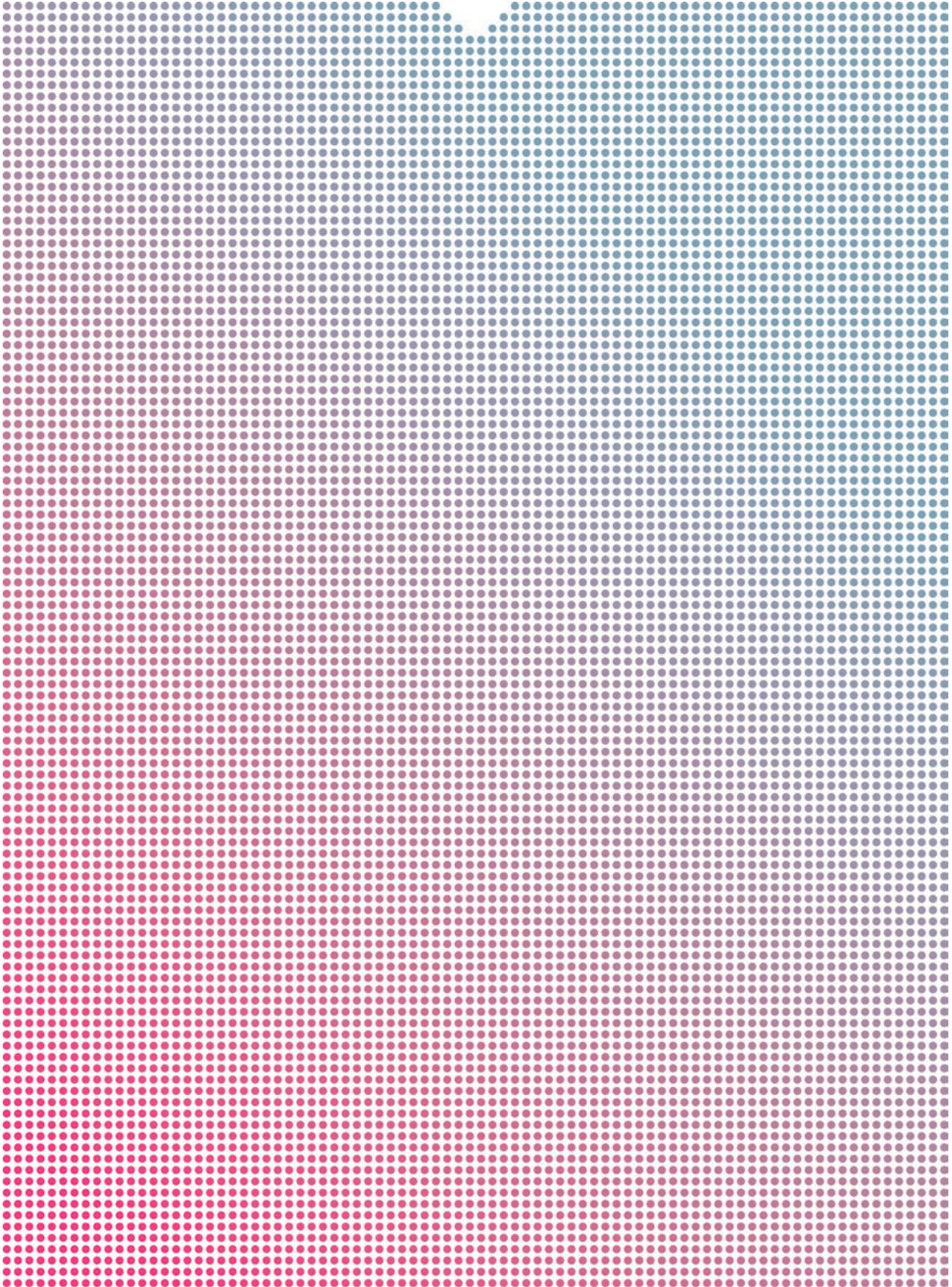


## Le contexte légal en quelques dates

L'Union européenne a, depuis plusieurs années, une forte volonté d'uniformiser les politiques au sein des États membres relatives aux procédures d'asile et d'immigration en général tout en mettant en pratique le principe de non-refoulement qui consiste à protéger toutes les personnes dont la vie est menacée.

<b>28 juillet 1951</b>	La <b>Convention de Genève</b> permet de protéger les réfugiés de guerre. Elle a été signée par 150 pays qui s'engagent à protéger toutes les personnes qui ne peuvent être protégées dans leur propre pays.
<b>2003</b>	Le <b>règlement Dublin II</b> (auparavant Convention de Dublin, 1990) est un règlement européen qui détermine l'État membre de l'Union européenne responsable d'examiner une demande d'asile en vertu de la Convention de Genève.
<b>5 mai 2006</b>	<b>Le droit d'asile est régi au Luxembourg par la loi du 5 mai 2006</b> relative au droit d'asile et aux formes complémentaires de protection. Cette loi introduit également l'autorisation de travail temporaire. Un collectif d'associations (Lëtzebuerger Flüchtlingsrot ou Collectif réfugiés) est attentif à l'évolution des normes internationales et européennes en matière d'asile ainsi qu'à leur transposition dans la législation luxembourgeoise.
<b>29 août 2008</b>	L'ancien permis de travail a été, par la nouvelle loi sur l'immigration de 2008, remplacé par l'autorisation de séjour pour travailleur salarié, qui regroupe le séjour et le travail (sauf exceptions) : il est également appelé <b>titre de séjour</b> .
<b>1<sup>er</sup> décembre 2009</b>	Le <b>Traité de Lisbonne</b> permet la mise en place d'une politique commune avec des statuts et des procédures uniformisées au sein de l'Union européenne.
<b>28 juin 2013</b>	Avec le <b>règlement Dublin III</b> , les ressortissants de pays tiers ont la possibilité de changer d'employeur après avoir travaillé un an au Luxembourg. C'est après cette première année qu'ils peuvent également demander la réunification familiale, dont la réponse ne viendra que neuf mois au moins après l'émission de la demande.
<b>1<sup>er</sup> janvier 2016</b>	La <b>loi relative à la protection internationale</b> a pour but de réduire les différences entre le statut de réfugié et celui conféré par la protection subsidiaire. Elle <b>abroge et remplace la loi modifiée du 5 mai 2006</b> et a pour objectif de renforcer les droits des demandeurs et d'accélérer les procédures.

# 3



# Au Luxembourg, quel séjour donne quels droits ?

La législation européenne prévoit que, pour les ressortissants de pays tiers, le droit de travailler dans un pays de l'Union européenne dépend principalement de la législation de l'État membre en question, sauf si ces ressortissants sont membres de la famille d'un citoyen européen.

## Le saviez-vous ?

### « Droit d'entrée » ou « droit de séjour » ?

Le droit d'entrée s'obtient avant d'arriver dans le pays d'accueil. Il faut demander une autorisation temporaire de séjour auprès de la Direction de l'immigration puis un visa de type D (pour les personnes soumises au visa). Le droit de séjour quant à lui peut s'obtenir une fois sur le territoire : c'est le titre de séjour.

À chaque titre de séjour correspond des droits différents en matière d'accès à l'emploi :

### ► Titre de séjour « travailleur salarié »

Le détenteur du titre de séjour « travailleur salarié » a une autorisation de travailler durant toute la durée de validité de son titre de séjour. Ce titre est également accordé dans le cadre d'un apprentissage ou d'un stage rémunéré. La première autorisation de séjour donne droit à travailler dans un seul secteur et pour une seule profession pendant un an, avant de pouvoir prétendre à une autre organisation (se référer à l'encart page 24 pour plus d'informations).

### ► Titre de séjour « carte bleue européenne » / pour travailleur hautement qualifié<sup>1</sup>

Le détenteur du titre de séjour « carte bleue européenne » (CBE) peut séjourner sur le territoire mais aussi y travailler, puisque ce titre de séjour sert également de permis de travail. La CBE introduit un système d'admission souple des ressortissants de pays tiers et de leurs familles dans le cadre d'un emploi hautement qualifié. Le détenteur a les mêmes droits d'accès aux emplois hautement qualifiés que les nationaux. Il doit avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée égale ou supérieure à un an. Suite à une modification de la loi en février 2017, les détenteurs de cette carte vont dorénavant bénéficier de procédures administratives assouplies, grâce à une extension de la validité de deux jusqu'à quatre ans.

Chaque année, le gouvernement adapte le niveau de rémunération minimal pour un travailleur hautement qualifié. Ainsi, l'employeur a l'obligation de rémunérer son salarié 1,2 voire 1,5 fois le salaire brut moyen au Luxembourg, un pourcentage qui variera en fonction du groupe auquel appartient le poste occupé.

<sup>1</sup> Un travailleur hautement qualifié possède les compétences requises, attestées par des qualifications professionnelles élevées, suite à un diplôme de l'enseignement supérieur ou une expérience professionnelle d'au moins cinq ans qui sont pertinentes dans la profession indiquée dans le contrat de travail.

### ▶ Le titre de séjour « résident de longue durée »

Le détenteur du titre de séjour « résident de longue durée » doit avoir prouvé cinq ans de résidence ininterrompue dans le pays avant de solliciter le séjour de longue durée dont la réponse est donnée six mois au moins après que la demande ait été effectuée.

### ▶ Le titre de séjour « travailleur détaché »

Le détenteur du titre de séjour « travailleur détaché » est un salarié détaché au Luxembourg par un prestataire de services établi hors de l'Union européenne. Il doit disposer d'une autorisation de séjour avant son entrée sur le territoire luxembourgeois. Le contrat de travail original perdure et les droits et devoirs restent valables. Le salarié continue à dépendre du régime de sécurité sociale de l'État d'origine. Un salarié peut être détaché si la durée prévisible de son détachement ne dépasse pas 24 mois maximum. La demande de détachement se fait par l'entreprise d'accueil via le service en ligne e-détachement ([www.guichet.itm.lu/edetach/](http://www.guichet.itm.lu/edetach/)).

### ▶ Le titre de séjour « travailleur transféré »

Le détenteur du titre de séjour « travailleur transféré » est lié par un contrat de travail à durée indéterminée à une entreprise située à l'étranger (entreprise d'envoi) et qui effectue depuis un certain temps des tâches déterminées pour lesquelles il a acquis une expérience professionnelle. Il peut ainsi être transféré au Luxembourg pour faire bénéficier une entreprise (entreprise d'accueil), qui est différente de celle qui l'envoie, de son expérience.

Pour pouvoir être qualifié de « travailleur transféré », le salarié doit :

- ▶ avoir conclu un contrat de travail avec l'entreprise d'envoi ;
- ▶ conclure un nouveau contrat de travail ou une convention de transfert avec l'entreprise d'accueil pour un travail spécifique et une durée déterminée.

Pendant le temps du transfert, le contrat de travail avec l'entreprise d'envoi est suspendu ; le lien de subordination employeur/salarié existe uniquement entre l'entreprise d'accueil et le travailleur transféré.

### ▶ Le titre de séjour « chercheur »

Le détenteur du titre de séjour « chercheur » reçoit son titre pour une durée d'un an, ou bien pour la durée du projet de recherche, et est renouvelable tant que les conditions d'obtention restent remplies.

Le titre de séjour inclut l'autorisation de travail en tant que chercheur ainsi que des informations sur le détenteur du titre (nom, prénom, nationalité, date et lieu de naissance) et des informations spécifiques sur le titre de séjour (catégorie du titre, date de début et de fin de validité du titre).

#### ▶ Le titre de séjour « étudiant »

Le détenteur du titre de séjour « étudiant » est autorisé à exercer une activité salariée de dix heures maximum par semaine sur une période d'un mois. Il existe cependant quelques exceptions telles que pour les jobs d'été ou encore les postes d'assistants à l'Université du Luxembourg. Les étudiants en Licence et Brevet de Technicien Supérieur ne sont pas autorisés à travailler durant les deux premiers semestres de leur cursus au Luxembourg.

#### ▶ Titre de séjour « membre de famille d'un ressortissant de pays tiers »

Le détenteur du titre de séjour « membre de famille d'un ressortissant de pays tiers » a accès à l'éducation ou encore à la formation. Ce type de séjour est considéré comme temporaire. Le ressortissant de pays tiers détenteur d'un titre de séjour « membre de famille » qui souhaite exercer une activité salariée à titre accessoire doit demander une autorisation de travail au Ministère des Affaires étrangères et européennes avant de commencer à travailler.

#### ▶ Titre de séjour « membre de famille d'un citoyen de l'Union européenne<sup>2</sup> »

Les détenteurs du titre de séjour « membre de famille d'un ressortissant de l'Union européenne » sont nombreux au Luxembourg. Ce titre est délivré sous carte pliable avec une validité de cinq ans, renouvelable pour un titre permanent pour dix ans. Ils ont un accès direct au marché de l'emploi et sans aucunes procédures à entreprendre.

#### ▶ Titre de séjour « travailleur indépendant »

Le ressortissant de pays tiers détenteur du titre de séjour « travailleur indépendant » qui souhaite s'établir à son compte doit remplir les mêmes critères de qualification professionnelle et effectuer les mêmes démarches que les ressortissants de l'Union européenne auprès du Ministère de l'Économie (Direction Générale des Classes moyennes). Parallèlement à la demande d'établissement, le demandeur doit faire la demande d'une autorisation de séjour « travailleur indépendant » auprès de la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes. Cette autorisation est valable pendant trois ans maximum.

#### ▶ Titre de séjour « travailleur saisonnier »

Le détenteur du titre de séjour « travailleur saisonnier » bénéficie d'un titre spécifique n'excédant pas cinq mois sur une période d'un an. Pour cela, le travailleur saisonnier doit fournir : un contrat de travail, une couverture médicale et les preuves d'un logement.

<sup>2</sup> Sont considérés comme membre de famille d'un citoyen de l'Union européenne : conjoint(e), partenaire enregistré(e), descendant(e) direct(e), ascendant(e) direct(e), tout autre membre ayant fait parti du ménage.

### Qu'en est-il du renouvellement du titre de séjour ?

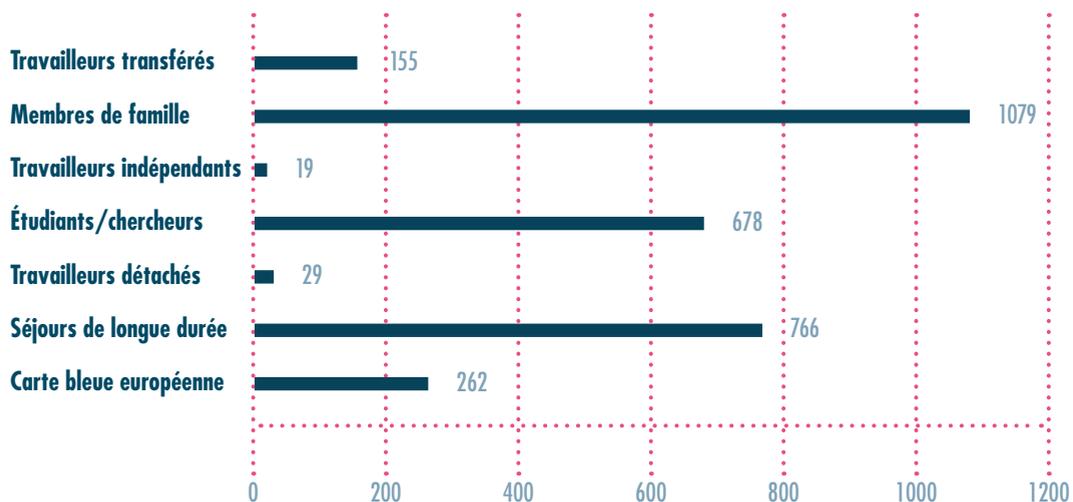
Pour chacun des titres de séjour précédemment cités, au plus tard dans les deux mois avant l'expiration du titre de séjour, le ressortissant de pays tiers, uniquement, doit introduire une demande de renouvellement auprès de la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes. L'employeur n'intervient aucunement dans cette procédure.

Le premier titre de séjour est valable au maximum un an (pour une seule profession, auprès de tout employeur, dans un seul secteur). Le premier renouvellement est valable deux ans (pour une seule profession, auprès de tout employeur, dans un seul secteur). Et le second renouvellement est valable trois ans (tous secteurs, employeurs et professions confondus).

### Et après ?

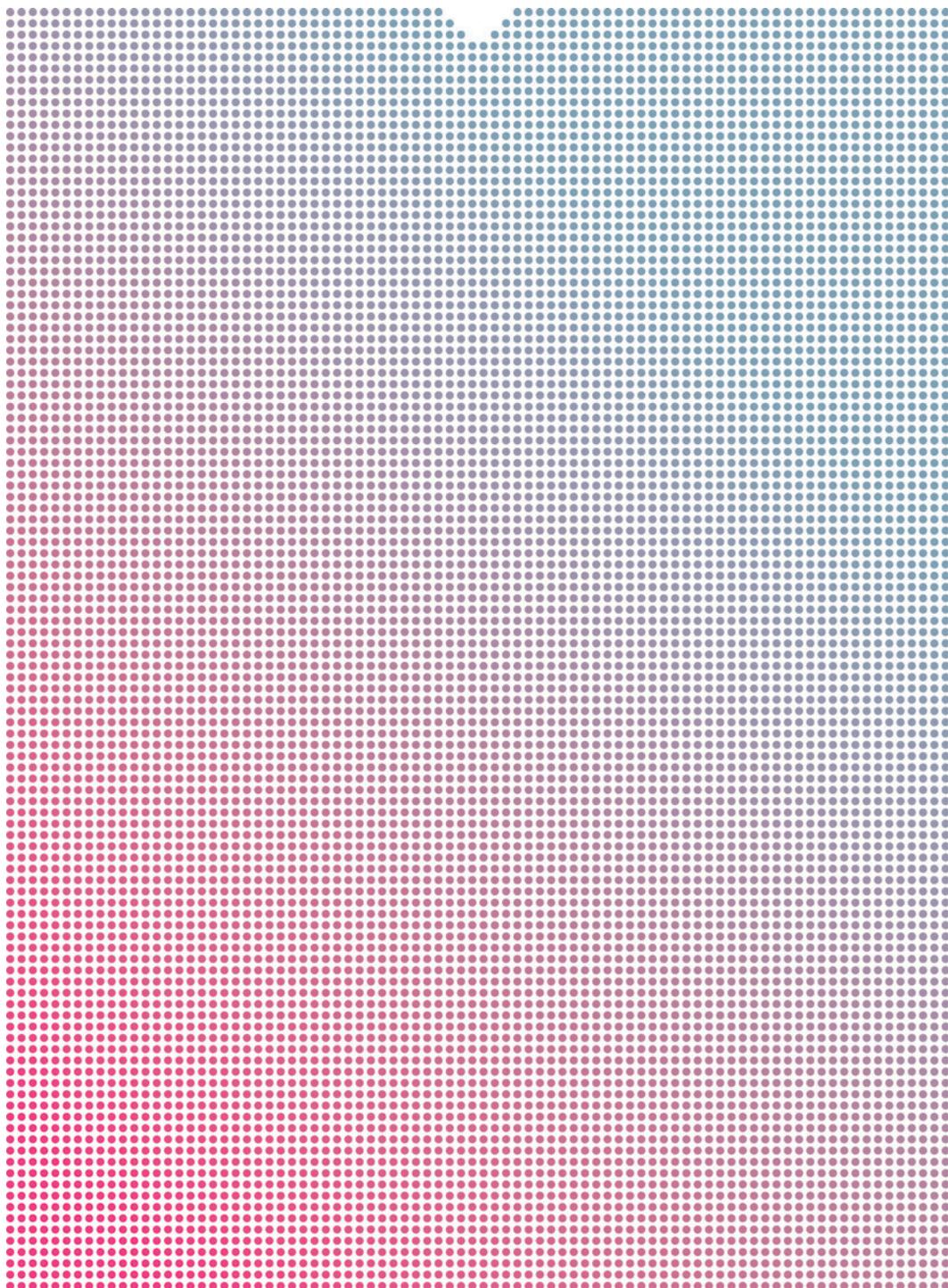
Après cinq ans de séjour légal et ininterrompu sur le territoire luxembourgeois, un ressortissant de pays tiers peut introduire une demande d'obtention du statut de résident de longue durée auprès de la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes. Après sept ans de résidence en continu, la personne peut demander la nationalité luxembourgeoise.

### Répartition des titres de séjour accordés au Luxembourg (en 2014)<sup>3</sup>



3 Ministère des Affaires étrangères et européennes. Direction de l'immigration. Bilan de l'année 2015 en matière d'asile et d'immigration. Disponible sur : [www.gouvernement.lu/5680602/Bilan-2015.pdf](http://www.gouvernement.lu/5680602/Bilan-2015.pdf). 2015

# 4



• • • • •

# Quelles procédures pour l'employeur ?

• • • • •

La réalité est telle que les ressortissants de pays tiers, quelque soit leur statut, ont beaucoup de mal à accéder au marché de l'emploi, en tout cas à court terme. La législation luxembourgeoise autorise les bénéficiaires de la protection internationale (réfugiés reconnus et bénéficiaires de la protection subsidiaire) à avoir **un accès immédiat à l'emploi**, dans les mêmes conditions qu'un luxembourgeois.

## Le saviez-vous ?

Comme pour tous les salariés nationaux ou de l'Union européenne, le salaire social minimum est obligatoire lors de l'embauche d'un ressortissant de pays tiers. De plus, des sanctions administratives et pénales existent pour les employeurs qui ne peuvent pas montrer l'autorisation de travail du salarié. Auparavant, seul le salarié était sanctionné.

Les étapes qui mènent à l'embauche d'un ressortissant de pays tiers paraissent longues et peu transparentes. Dans ce contexte, ce guide a pour objectif de **présenter de manière condensée les procédures à suivre**.

## Vue globale des étapes à suivre

**Vous souhaitez embaucher un ressortissant de pays tiers, mais ne savez pas comment procéder ?** Cette infographie offre une vue globale et vous permet de connaître votre rôle dans les démarches à effectuer dans le cas de l'embauche d'un travailleur salarié ressortissant de pays tiers (cas le plus fréquent). Ces six étapes constituent une base à toute autre embauche d'un ressortissant de pays tiers, et peuvent être adaptées en fonction du statut du candidat.

# ÉTAPES À SUIVRE

DÉCLARER TOUT POSTE  
VACANT À L'ADEM



3 SEMAINES

CERTIFICAT À L'ADEM



DEMANDE D'AUTORISATION

CONTRAT DE TRAVAIL



<p><b>Avant l'entrée au Luxembourg</b></p>	<p><b>ÉTAPE N°1 - Demander l'autorisation de séjour (sauf si le demandeur est déjà au Luxembourg)</b></p> <p>Avant son arrivée au Luxembourg, le ressortissant de pays tiers doit demander une autorisation de séjour temporaire (valable 90 jours) auprès de la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes (liste des pays dispensés sur le site du Ministère). Toute demande doit être faite avant l'entrée de la personne sur le territoire luxembourgeois. En effet, même si le ressortissant de pays tiers est en possession d'un visa Schengen valable et de tous les documents nécessaires à la demande d'un titre de séjour travailleur salarié, sa demande sera refusée du fait qu'il est déjà sur le territoire. Le ressortissant de pays tiers pourra ensuite faire toutes les procédures administratives puis rechercher un employeur.</p>
<p><b>Recherche de candidats</b></p>	<p><b>ÉTAPE N°2 - Déclarer obligatoirement le poste vacant auprès de l'ADEM</b></p> <p>Avant même d'envisager l'embauche d'un travailleur salarié, l'employeur doit faire une déclaration de poste vacant à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). Cette déclaration permet à l'ADEM de faire le test du marché de l'emploi et ainsi vérifier si des demandeurs d'emploi sont disponibles sur le marché du travail national ou européen. Le formulaire dédié peut être téléchargé sur <a href="http://www.adem.lu">www.adem.lu</a> sous l'espace employeur.</p>
<p><b>Candidat ressortissant de pays tiers correspondant au poste</b></p>	<p><b>ÉTAPE N°3 - Demander un certificat à l'ADEM</b></p> <p>Si l'employeur ne se voit pas proposer un candidat qui convient sur le marché du travail local trois semaines après la déclaration de poste, il peut alors demander, sur papier libre, un certificat lui attestant le droit de recruter pour ce poste la personne de son choix et donc de conclure un contrat de travail avec un ressortissant d'un pays tiers (faire la demande de certificat auprès du Service employeur, Cellule ressortissants de pays tiers, page 51). Le certificat est établi dans un délai de cinq jours ouvrables et l'employeur donne ensuite l'original du certificat au ressortissant.</p> <p><b>ÉTAPE N°4 - Joindre le certificat à la demande</b></p> <p>L'original du certificat de l'ADEM est joint à la demande d'autorisation de séjour pour travailleur salarié hors Union européenne envoyée à la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes (sans quoi la demande ne sera pas recevable).</p>
<p><b>Contrat de travail et suivi</b></p>	<p><b>ÉTAPE N°5 - Rédiger le contrat de travail</b></p> <p>L'employeur doit ensuite signer un contrat de travail daté avec le futur salarié. La date d'effet du contrat doit mentionner « dès l'obtention de l'autorisation de séjour/de travail » (clause résolutoire). Ce contrat est l'une des pièces nécessaires dans la demande d'autorisation de séjour pour travailleur salarié.</p> <p><b>ÉTAPE N°6 - Notifier au Ministère des Affaires étrangères et européennes</b></p> <p>L'employeur doit notifier le début de la période d'emploi à la Direction de l'immigration (Service des étrangers, page 54) de manière écrite (courrier ou email) en indiquant également dans un délai de trois jours ouvrables à compter du premier jour de travail : l'identité du travailleur, son numéro de matricule ainsi que l'identité de l'employeur. L'employeur doit également être en possession d'une copie du titre de séjour du salarié et la conserver pendant toute la durée du contrat.</p>

**Étapes dédiées au candidat (non exhaustives)**

**Étapes dédiées à l'employeur**

## Des procédures spécifiques à certains profils

En fonction du statut du candidat, les procédures d'embauche vont varier.

### ► Exception n°1 : le demandeur de protection internationale

Pour accéder au marché de l'emploi, le demandeur de protection internationale, qui n'a donc pas encore de statut définitif reconnu, doit faire une demande d'Autorisation d'Occupation Temporaire auprès de l'ADEM six mois après l'introduction de sa demande de protection internationale.

### L'Autorisation d'Occupation Temporaire (AOT), c'est quoi ?

Au Luxembourg, une Autorisation d'Occupation Temporaire est valable six mois pour un seul employeur et une seule profession. Cette autorisation peut être renouvelée mais ne donne pas droit à un permis de séjour, ni à d'éventuelles indemnités de chômage complet. La demande doit être faite conjointement par le salarié et l'employeur.

## Le saviez-vous ?

Contrairement aux idées reçues, **il est plus simple et rapide d'embaucher un réfugié**. En effet, un réfugié reconnu a les mêmes droits d'accès au marché de l'emploi que les nationaux et ressortissants de l'Union européenne. Par conséquent, **il n'est pas soumis au test du marché de l'emploi**.

### ► Exception n°2 : le travailleur hautement qualifié

Dans le cas d'un travailleur hautement qualifié, les procédures restent les mêmes que celles présentées page 29, excepté le fait qu'aucun test du marché de l'emploi n'est nécessaire, puisque le travailleur hautement qualifié a le même accès à l'emploi que les nationaux et les ressortissants de l'Union européenne. L'employeur doit tout de même déclarer ses postes vacants.

### ► Exception n°3 : le stagiaire

Dans le cas d'un stage, les procédures vont varier suivant si le stage est rémunéré ou non, et s'il dure moins ou plus de trois mois. Pour plus d'informations, rendez-vous sur [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu)<sup>4</sup>.

D'autres exceptions<sup>5</sup> existent également pour :

- ▶ **Les salariés détachés** : le salarié détaché doit être en contrat à durée indéterminée depuis au moins six mois dans son entreprise d'envoi avant de pouvoir être détaché. L'employeur qui accueille doit, avant l'entrée de ses salariés sur le territoire luxembourgeois, adresser une demande de détachement en ligne via le e-détachement sur le site [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu). C'est l'entreprise d'envoi qui doit faire la demande de renouvellement des titres de séjour de ses salariés détachés (les procédures complètes sont disponibles en ligne<sup>6</sup>).
- ▶ **Les scientifiques ou les chercheurs** : l'organisme d'accueil doit compléter une attestation de prise en charge du chercheur (formulaire disponible en ligne<sup>7</sup>). Le titre de séjour « chercheur » comporte implicitement une autorisation de travail.
- ▶ **Les frontaliers** : la personne ressortissante de pays tiers qui réside dans un autre pays de l'Union européenne doit, pour venir travailler au Luxembourg en tant que frontalier, demander une autorisation de travail auprès de la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes.

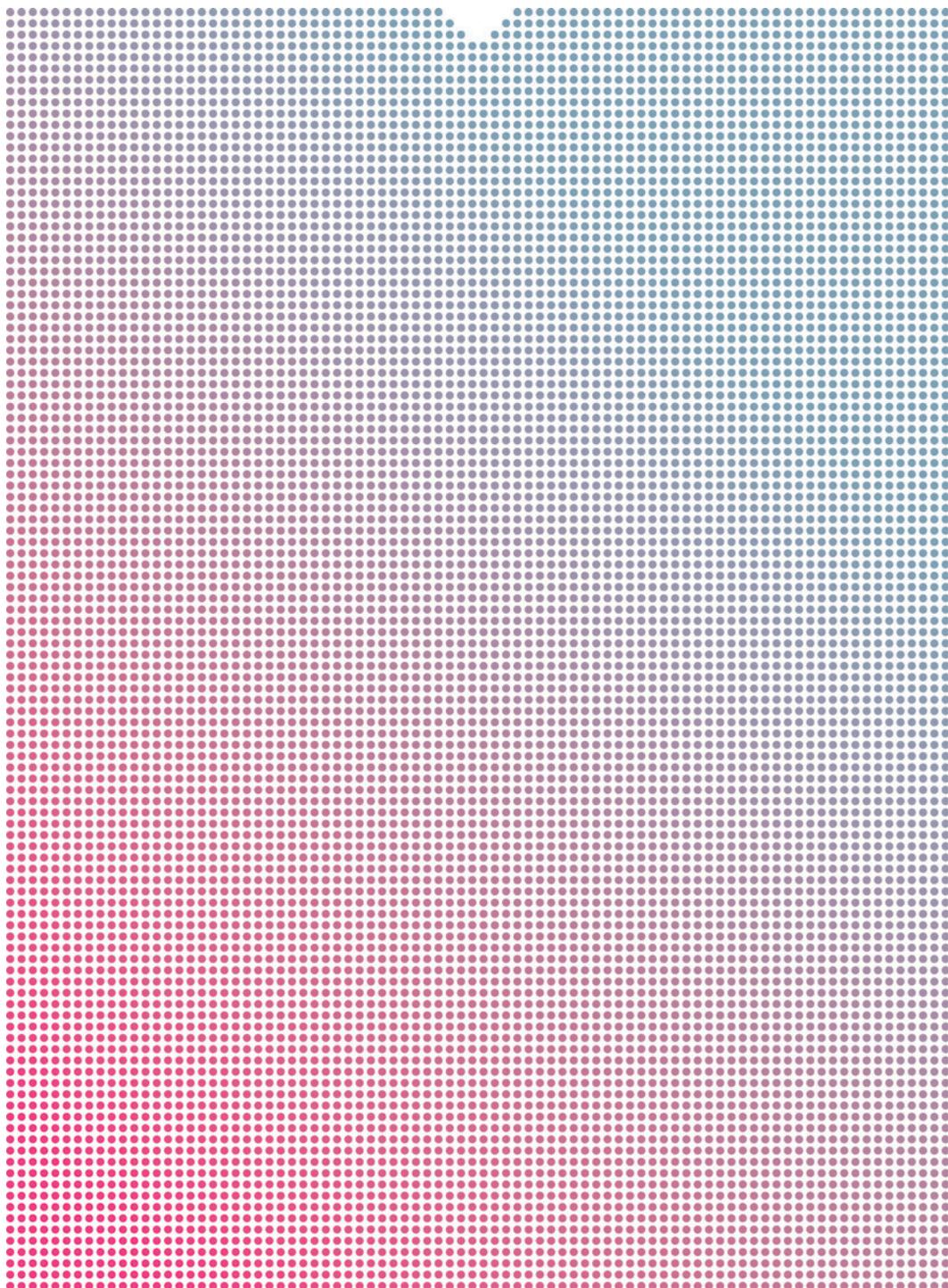
Cependant, aucune demande d'autorisation de séjour n'est nécessaire. Par exemple, un ressortissant américain vivant à Arlon devra être en possession d'une autorisation de travail pour venir travailler au Luxembourg. Cependant, les frontaliers membres de famille d'un citoyen de l'Union européenne et dont le conjoint citoyen de l'Union européenne travaille au Luxembourg n'ont pas besoin d'une autorisation de travail. Ils peuvent seulement demander une dispense au Ministère des Affaires étrangères et européennes.

<sup>5</sup> ASTI Asbl (Association de soutien aux travailleurs immigrés). Bienvenue au Luxembourg : guide d'information pour les ressortissants de pays tiers et leur famille. Disponible sur : [www.bienvenue.lu/documents/fck/image/BRNONUEFR.pdf](http://www.bienvenue.lu/documents/fck/image/BRNONUEFR.pdf)

<sup>6</sup> [www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/mobilite/detachement/detache-pays-tiers/index.html](http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/mobilite/detachement/detache-pays-tiers/index.html)

<sup>7</sup> [www.guichet.public.lu/citoyens/fr/formulaires/immigration/tiers-chercheur/attestation-prise-charge/attestation-prise-charge-chercheur-FR.pdf](http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/formulaires/immigration/tiers-chercheur/attestation-prise-charge/attestation-prise-charge-chercheur-FR.pdf)

# 5



# • • • • • Aller au-delà des apparences • • • • •

Globalement, les ressortissants de pays tiers n'ont pas qu'une seule barrière à affronter, ils les cumulent. Alors qu'une seule barrière peut être surmontée, une fois qu'elles s'additionnent, elles rendent l'intégration plus difficile. Cette intégration passe en grande partie par l'accès à l'emploi : **le soutien des employeurs dans ce processus est donc indispensable**. Les ressortissants de pays tiers sont souvent perçus négativement alors qu'ils devraient être considérés comme une ressource pour l'organisation, qui va ainsi pouvoir les aider à réaliser tout leur potentiel. L'accès à l'emploi va leur permettre de s'intégrer économiquement mais également socialement, à travers notamment la création d'un réseau.

Dans le contexte luxembourgeois, IMS Luxembourg a réalisé durant l'été 2016 des entretiens<sup>8</sup> auprès de huit signataires volontaires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg venant de différents secteurs d'activités et de différentes tailles. De ces entretiens menés, les signataires ont souligné :

- ▶ La problématique des différences culturelles ;
- ▶ L'importance d'une intégration individualisée et spécifique ;
- ▶ La richesse que les ressortissants de pays tiers apportent à l'organisation ;
- ▶ La nécessité de dépasser les stéréotypes liés à certaines nationalités.

Ces problématiques soulevées ont été les plus récurrentes mais ne sont cependant pas exhaustives. Ainsi, de manière générale, une/des solution(s) existe(nt) pour la plupart des barrières abordées.

## Ne pas s'arrêter devant les procédures administratives

Les démarches administratives et légales à réaliser pour embaucher un ressortissant de pays tiers sont souvent mal connues. Les employeurs ne savent pas toujours à quel moment du processus ils doivent intervenir. Concernant la durée d'obtention d'un titre de séjour (qui comprend le séjour et le travail), il faut compter deux mois maximum. Les procédures d'obtention du droit d'asile ont, quant à elles, été fortement réduites (de plusieurs années à six mois minimum). Ce guide pratique vous aide notamment à avoir une vision plus claire et simplifiée des procédures administratives ainsi que de la législation.

## Pour embaucher un demandeur d'asile, les procédures administratives sont longues, pourquoi ?

- ▶ Les interprètes pour certaines langues sont en sous effectif mais une collaboration avec les pays voisins a été établie afin de renforcer le nombre d'interprètes.
- ▶ Beaucoup de dossiers restent incomplets et ne peuvent donc être traités.

- ▶ Chaque demande est vérifiée une deuxième fois afin de s'assurer que le demandeur court bien un risque s'il retourne dans son pays.
- ▶ Des documents originaux (diplômes, etc.) sont demandés et les demandeurs d'asile ne sont pas toujours en mesure de les fournir.

### Trois étapes pour obtenir la protection internationale (six mois minimum)

1. Recevabilité de la Convention Dublin III selon laquelle un seul État membre est responsable de l'examen d'une demande d'asile afin que le demandeur ne soit pas renvoyé d'un pays à l'autre ou qu'il fasse des demandes dans plusieurs pays.
2. Entretien individuel pour que le demandeur explique en détail les raisons de sa demande.
3. Décision finale.

### Quelle(s) solution(s) existe-t-il ?

- ▶ **Des stages de courte durée** permettent aux bénéficiaires mais également aux demandeurs de protection internationale de travailler temporairement sans pour autant avoir un statut définitif octroyé. Par exemple, le projet « Connections » de l'ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés) permet de mettre en relation des demandeurs ou bénéficiaires de la protection internationale avec des entreprises volontaires pour des stages courts et non rémunérés. À titre d'exemple, certains stagiaires ayant participé au projet ont reçu un statut définitif durant ou juste après leur stage, leur permettant d'obtenir une embauche par la suite.
- ▶ Pour les demandeurs de protection internationale par exemple, qui sont encore en procédure, **l'Autorisation d'Occupation Temporaire (AOT, page 30)** leur permet de travailler six mois pour un seul employeur et une seule profession.

### La langue, facteur d'insertion durable

Puisque tout passe aujourd'hui par la communication, la barrière de la langue est bien souvent définie comme le premier obstacle à une bonne intégration professionnelle. Un accès au marché du travail luxembourgeois est facilité par une bonne maîtrise d'au moins une des trois langues administratives et judiciaires du pays (luxembourgeois, français et allemand).

Même si le français reste la langue la plus demandée sur le marché du travail : en 2014, 42%<sup>9</sup> des offres d'emploi recherchaient des profils trilingues.

Avant même qu'ils ne soient recensés par l'ADEM, les ressortissants de pays tiers sont intégrés dans des dispositifs de formation. Le guide du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse intitulé « *Pas à pas vers l'éducation et la formation des adultes* »<sup>10</sup> les oriente dans leurs démarches. Pour la plupart des nouveaux arrivants, il existe des cours d'alphabétisation en langue française ainsi que des cours de langue française, allemande et luxembourgeoise qui sont suivis pendant une année et qui peuvent être reconduits d'une année si le niveau linguistique n'est pas suffisant, avant de se lancer sur le marché de l'emploi.

### Quelle solution existe-t-il ?

Le congé linguistique a été introduit par la loi du 17 février 2009 et a pour but de renforcer la formation professionnelle. Ce « congé spécial additionnel » permet aux employés de toutes les nationalités d'une entreprise d'améliorer leurs connaissances du luxembourgeois pour une meilleure intégration sur le marché du travail. Sont éligibles à ce congé, les salariés du secteur privé qui occupent leur poste depuis au moins six mois auprès du même employeur, ainsi que les personnes exerçant une activité indépendante ou libérale depuis six mois au moins.

La durée totale du congé linguistique est limitée à 200 heures et sera calculée proportionnellement pour les travailleurs à temps partiel. L'indemnité compensatoire sera payée par l'employeur et l'État remboursera à l'employeur 50% de cette indemnité (formulaire pour la demande de remboursement disponible en ligne). Depuis 2009, 2 509 congés linguistiques ont été octroyés<sup>11</sup>. Les demandes doivent être adressées par l'employé au Ministère du Travail et de l'Emploi et elles doivent être obligatoirement avisées par l'employeur.

### Osez aborder les différences culturelles

Aller à la rencontre de personnes d'une autre culture, c'est exposer sa propre vision du monde à d'autres qui peuvent être différentes. L'apprentissage de l'interculturalité permet :

- ▶ de comprendre vos interlocuteurs et de vous faire comprendre par eux ;
- ▶ de diminuer les chocs culturels ;
- ▶ d'améliorer votre capacité d'adaptation ;
- ▶ de vous ouvrir à la culture rencontrée et à sa richesse ;
- ▶ d'en apprendre davantage sur votre propre culture.

<sup>9</sup> Université du Luxembourg, d'après un échantillon d'offres d'emploi parues dans le *Luxemburger Wort* (773 offres en 2014)

<sup>10</sup> [www.men.public.lu/catalogue-publications/adultes/informations-generales-offre-cours/pas-a-pas/fr.PDF](http://www.men.public.lu/catalogue-publications/adultes/informations-generales-offre-cours/pas-a-pas/fr.PDF)

<sup>11</sup> Ministère du Travail et de l'Économie Sociale et Solidaire

## Gérer la diversité religieuse en entreprise

Contrairement aux idées reçues, il est difficile de créer un environnement de travail neutre du fait de toute la diversité que compose une entreprise. Des solutions simples peuvent être implémentées pour prendre en compte les besoins de chacun : programme de sensibilisation culturelle et religieuse, formation sur les biais inconscients, salle « méditation » (dédiée aux prières, mais pas uniquement), flexibilité dans le travail, dialogue avec les minorités avant de prendre des décisions les concernant, etc.

## Quelle(s) solution(s) existe t-il ?

- ▶ **Des formations sur les biais inconscients** sont nécessaires pour savoir tout d'abord ce que sont les biais inconscients et d'où ils proviennent, puis comprendre leur impact, connaître des techniques pour réduire ou éliminer ces biais au jour le jour ou encore apprendre des techniques efficaces pour réduire l'impact des biais sur les décisions prises.
- ▶ **Des actions et/ou formations interculturelles en interne** sont également synonymes d'une démarche diversité proactive. Des actions telles que la célébration des journées internationales ou encore des conversations uniquement en langue étrangère favorisent l'ouverture à l'autre et permettent à chacun de se sentir appartenir à l'organisation.

## Comment fonctionne la reconnaissance des diplômes ?

Le niveau de qualification est un frein moins souvent évoqué, sans doute parce qu'il est valable pour tous les candidats, quels qu'ils soient, et n'est pas spécifique aux ressortissants de pays tiers.

Puisque les ressortissants de pays tiers ne viennent pas d'un pays signataire de la Convention de Paris ou de celle de Lisbonne<sup>12</sup>, le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse doit lui-même faire l'équivalence par rapport au système d'éducation luxembourgeois. Le Luxembourg est l'un des derniers pays de l'Union européenne où les certificats et diplômes sont reconnus par un Ministère et non pas par une université. C'est le Service de la reconnaissance des diplômes qui est compétent pour les équivalences d'un diplôme de fin d'études secondaires et secondaires techniques (baccalauréat) ou professionnelles (DAP/CATP, maîtrise). Une attestation de niveau d'études peut être émise pour un cycle d'études incomplet. Par ailleurs, ce service établit également la reconnaissance de la qualification professionnelle des professions de santé (aide-soignant, infirmier, infirmier spécialisé, assistant social, kinésithérapeute, etc.) et des professions socio-éducatives (éducateur, auxiliaire de vie).

<sup>12</sup> Convention européenne relative à l'équivalence des diplômes donnant accès aux établissements universitaires, signée à Paris le 11 décembre 1953

Au Luxembourg, la reconnaissance formelle des diplômes de l'éducation supérieure d'un ressortissant de pays tiers peut être faite de deux façons différentes :

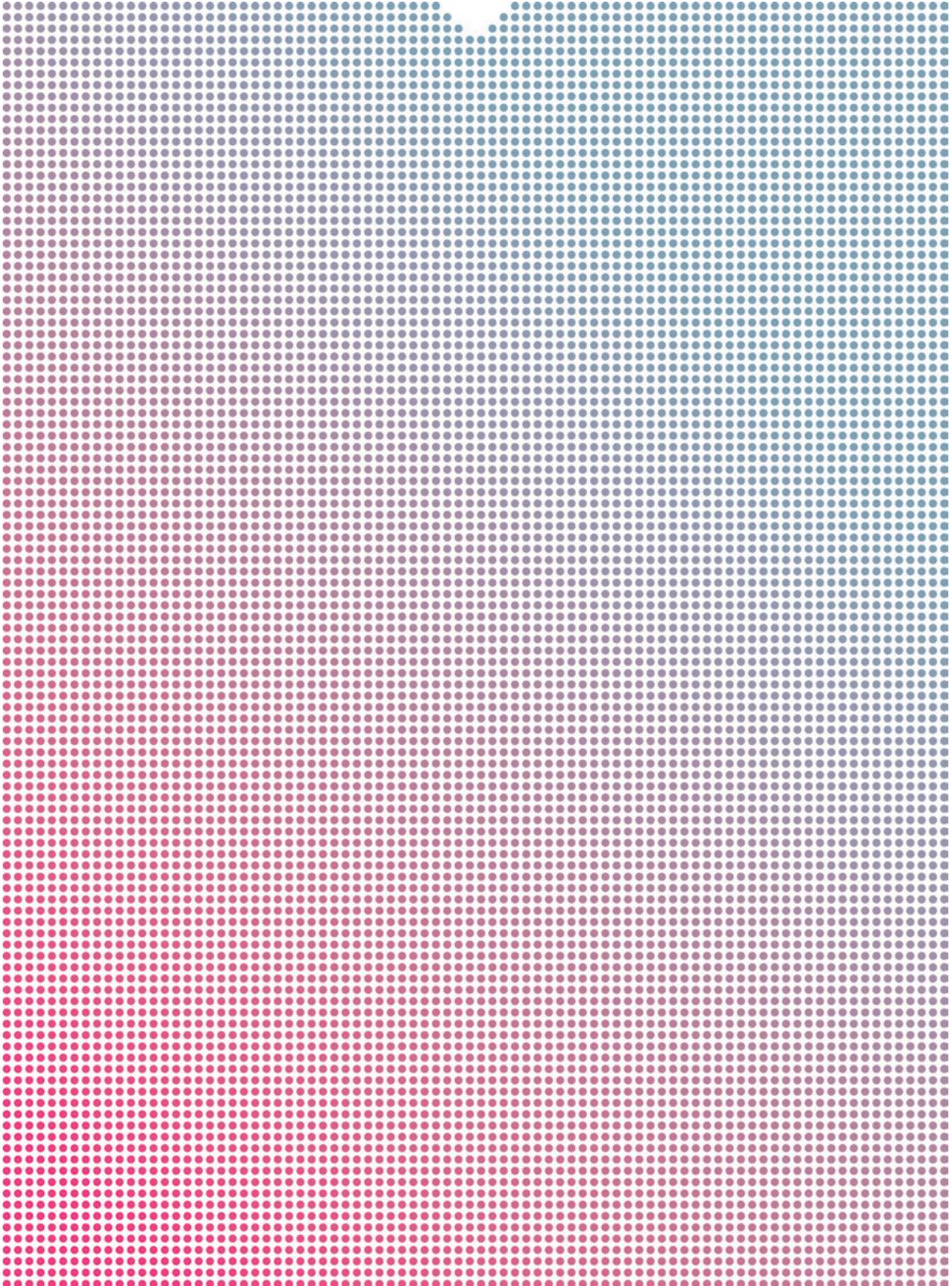
- ▶ Par enregistrement des certificats étrangers au registre des titres d'enseignement supérieur qui va confirmer la valeur du diplôme. Cette procédure nécessite que le demandeur soit en possession de son diplôme d'origine ou d'une copie, sans quoi la reconnaissance ne peut se faire.
- ▶ Par accréditation de certificat utilisé pour certaines professions qui sont régulées (enseignement, médecine ou pharmacie par exemple).

Quelle(s) solution(s) existe-t-il ?

- ▶ **La validation des acquis de l'expérience (VAE)** permet de reconnaître formellement les compétences acquises durant toute la vie de la personne en lui attribuant un certificat ou un diplôme. Les personnes qui ont 5 000 heures d'expérience (soit moins de deux ans) dans le domaine dans lequel elles souhaitent postuler au Luxembourg sont en droit de faire une demande auprès du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Si la personne a toutes les caractéristiques requises, elle pourra alors bénéficier d'un certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP), d'un certificat de capacité manuelle (CCM), d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), d'un brevet de maîtrise, d'un diplôme de technicien ou bien d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques.

- ▶ **La méthode de recrutement par compétences (MRC)**, également appelée recrutement sans CV, permet de mettre en avant les compétences et savoir-faire plutôt qu'un parcours (expériences et niveau de diplômes). Cette méthode va davantage faire ressortir la motivation des candidats plutôt que leur parcours et permet ainsi d'attirer des candidats plus diversifiés.
- ▶ **La méthode de recrutement par simulation (MRS)** permet, à partir d'exercices, d'évaluer les habiletés des candidats pour exercer tel métier ou occuper tel poste de travail. La MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leurs capacités à tenir ce poste.
- ▶ **L'apprentissage pour adultes** vise les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM qui sont en formation pour un certificat de capacité professionnelle (CCP) ou un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP). Les apprentis adultes sont rémunérés au niveau du salaire social minimum. L'apprentissage pour adultes est ouvert à tous les ressortissants de pays tiers, à l'exception des demandeurs de protection internationale. Cependant, un projet pilote<sup>13</sup> est en cours de réflexion pour offrir des apprentissages en langue anglaise aux demandeurs de protection internationale, en identifiant les secteurs économiques prêts à leur proposer un projet professionnel à long terme.

6



• • • • •

# Des bonnes pratiques d'ici et d'ailleurs

• • • • •

## Des pratiques made in Luxembourg

### Association de soutien aux travailleurs immigrés (ASTI) - Projet « Connections »

#### Le projet

Le projet « Connections » a démarré en janvier 2016 afin de préparer les demandeurs ou bénéficiaires de la protection internationale au marché de l'emploi luxembourgeois. Financé pour trois ans par Mateneen de l'Oeuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte, ce projet met en relation des demandeurs ou bénéficiaires de la protection internationale souhaitant se préparer à l'emploi (à travers un stage en entreprise de 240 heures) avec des sociétés socialement engagées et prêtes à les accueillir pour six mois maximum.

**Michelle Moses**, Chargée de projet, ASTI : « Les premiers retours que nous avons eu sont extrêmement positifs à tous les niveaux. C'est un projet qui donne du sens à de longs mois d'attente et d'inactivité forcée. C'est une raison de se lever le matin ! »

Lors de ces stages non rémunérés, certains salariés se proposent d'évaluer et de soutenir un stagiaire en devenant mentor à l'emploi.  
**Principal objectif : permettre une préparation progressive au marché du travail.**

#### Les activités

- ▶ **Première phase : 14 séances d'informations** sur l'histoire, la composition de la société luxembourgeoise, les valeurs de nos institutions européennes et nationales, la sécurité sociale, les aides à l'emploi, les compétences interculturelles, etc.  
**Entretiens individuels** afin d'évaluer les compétences et expériences professionnelles de chacun. Puis, la sélection des candidats pour les stages se fait en fonction de critères linguistiques et du taux de présence aux séances d'informations (supérieur à 70%).
- ▶ **Deuxième phase : ateliers professionnels** pour apprendre à rédiger un CV, savoir se présenter à un emploi, connaître les aspects pratiques (droits et devoirs des salariés), se préparer au stage en entreprise, encourager l'entrepreneuriat, avoir accès à des formations offertes par les chambres professionnelles, etc.

#### Le projet en chiffres

- ▶ Fin mars 2016 : début du projet ;
- ▶ 120 participants lors de la première session d'informations ;
- ▶ 58 personnes sélectionnées pour la première phase du projet et 30 pour la deuxième ;
- ▶ Parmi ces 30 personnes, 23 ont eu des stages non-rémunérés, deux ont eu une bourse d'étude (MBA) et cinq personnes suivent des formations auprès de la Chambre des salariés.

## **Vous souhaitez vous investir dans le projet et accueillir en stage un demandeur ou un bénéficiaire de la protection internationale ?**

L'ASTI vous met en contact avec des demandeurs ou bénéficiaires de la protection internationale souhaitant obtenir un stage non-rémunéré. Cette étape, qui évalue leurs compétences et expériences, est essentielle à leur bonne intégration et leur permet de progressivement préparer leur vie professionnelle au Luxembourg.

Pour plus d'informations, veuillez contacter l'ASTI par email ([connections@asti.lu](mailto:connections@asti.lu)).

### **Felten & Associés**

Membre d'IMS Luxembourg, le cabinet d'avocats Felten & Associés a pris part au projet « Connections » de l'ASTI en accueillant, Mohamad, un stagiaire demandeur de protection internationale pendant deux semaines.

*« La participation au projet "Connections" s'est faite naturellement via l'un de nos avocats déjà familier avec ce type d'initiatives. Nous avons justement une place disponible pour accueillir un stagiaire sur une courte durée en tant que juriste. L'idée de base était de permettre à notre stagiaire de remettre le pied à l'étrier en quelque sorte.*

*Puis, l'aspect humain a pris le dessus : derrière "le stagiaire" se trouvait Mohamad, une personne d'une immense générosité que nous avons appris à connaître, avec une telle joie de vivre, son histoire et la dure réalité à laquelle il a dû faire face. Il est difficile de dire qui a appris le plus durant ce stage, mais nous en retenons tous qu'il faut savoir relativiser en toute circonstance. » - Delphine Hames, Office Manager, Felten & Associés.*

Mohamad est originaire de Bagdad, en Irak, où il était avocat. Il est arrivé au Luxembourg en novembre 2015 puis il a intégré le projet « Connections » début 2016. C'est ainsi qu'il a eu l'opportunité de faire un stage en tant que juriste chez Felten & Associés.

*« Au début, le plus difficile était de vivre en foyer avec beaucoup d'autres personnes, peu d'hygiène et d'intimité. Mon expérience chez Felten & Associés m'a beaucoup apporté et m'a permis d'obtenir les connaissances de base nécessaires pour débiter un second stage chez Arendt & Medernach. Aujourd'hui, j'ai enfin obtenu le statut de réfugié reconnu ainsi qu'un passeport qui me permet de voyager de nouveau. J'ai depuis quelques mois un appartement, j'ai signé mon contrat chez Arendt et je parle presque couramment luxembourgeois. Pour 2017, je prévois de travailler encore plus dur, d'apprendre le français et le portugais et de me construire une famille ici. Je remercie le Luxembourg et les différentes personnes que j'ai rencontré qui m'ont aidé à réaliser le "rêve luxembourgeois". » - Mohamad*

## Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE) - Projet « InSitu Jobs »

### Le projet

Financé par le Fonds européen « Asile, Migration et Intégration » (AMIF), le projet « InSitu Jobs » vise à informer, orienter et mettre en relation professionnelle les ressortissants de pays tiers séjournant légalement sur le territoire ainsi que les bénéficiaires de la protection internationale.

### Les activités

- ▶ **Élaboration d'un projet professionnel** à travers des entretiens individualisés, notamment par la réalisation d'un bilan de compétences, la rédaction du CV ou encore d'une lettre de motivation, la valorisation des acquis par l'expérience, l'aide à la reconnaissance des diplômes, aux informations administratives, etc. Les entretiens individualisés peuvent être réalisés en plusieurs langues (français, portugais, anglais principalement, mais également en serbo-croate et en arabe avec l'aide d'un interprète). Mais le français est privilégié, car c'est la première langue véhiculaire dans le domaine professionnel.
- ▶ **Mise en place d'ateliers thématiques** favorisant la recherche active d'un emploi.
- ▶ **Création d'un réseau de professionnels**, d'organismes et d'associations qui travaillent dans l'insertion socio-professionnelle afin d'en faire bénéficier les personnes que nous accueillons.

## InSitu JOBS

**Lucia Coelho**, Assistante sociale, CLAE : « Au fil de cette première année, notre projet n'a cessé de s'étoffer pour planter les jalons d'une passerelle entre une population confrontée à des difficultés spécifiques et un marché du travail exigeant. Nous avons conscience qu'il s'agit pour nous d'une véritable gageure à soutenir. »

### Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) - Service d'orientation professionnelle

En 2015, 21 demandeurs de protection internationale se sont inscrits auprès du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM. Au total, huit d'entre eux ont réussi à conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d'une formation menant à un CCP (Certificat de Capacité Professionnelle) suite à la validation d'acquis ou au DAP (Diplôme d'Aptitude Professionnelle) dans des métiers tels que électricien, peintre, paysagiste, coiffeur ou serveur.

### **Caritas Luxembourg - Projet « Passerelles pour l'emploi »**

Depuis 2001, Caritas Luxembourg accueille, dans le cadre de deux classes « Passerelles », des jeunes âgés de 16 à 23 ans, principalement d'origine étrangère (ressortissants de pays tiers ou non). Ces classes dispensent des cours de français, de luxembourgeois, d'instruction civique, d'informations thématiques, de mathématiques, mais également des cours de remise à niveau et des cours spécialisés, comme l'alphabetisation, la soudure, la cuisine, l'horticulture, la couture et l'expression artistique. Caritas Luxembourg lance aujourd'hui la suite du projet avec « Passerelles pour l'emploi » qui vise à prolonger le suivi de ces jeunes en les accompagnant dans leur accès à un premier emploi.

### **Les signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg : quelques pratiques à répliquer**

Ces cinq bonnes pratiques proviennent des entretiens menés<sup>14</sup> avec des entreprises signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg.

**Méthode de  
Recrutement par  
Simulation**

« Notre entreprise se veut diverse et inclusive et nous souhaitons que nos collaborateurs reflètent la société actuelle. C'est pour cela que nous nous impliquons pour l'intégration de ressortissants de pays tiers au sein de nos équipes et que nous étudions différentes démarches pour faciliter leur accès à l'emploi. Avec la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), nous centrons le recrutement sur les compétences et les habilités des candidats. Nous travaillons également avec l'ADEM sur le programme « Jobelo! » qui permet à des jeunes d'accéder au marché de l'emploi par le biais d'un parcours de formation spécialisée. Grâce à ces deux initiatives, nous avons à ce jour embauché en CDI plus d'une vingtaine de ressortissants de pays tiers. » - Alexandre Villière, Responsable recrutement, Sodexo

**Méthode de  
Recrutement par  
Compétences**

« Dans le cadre de notre plan d'actions positives validé par le Ministère de l'Égalité des chances, nous allons intégrer des mesures de recrutement en faveur des ressortissants de pays tiers et ainsi favoriser leur intégration. La mixité des personnes chez Compass permet aux salariés en place de faire preuve d'ouverture culturelle, valeur essentielle de notre groupe. » - Béatrice Solda, Directrice des Ressources Humaines, Compass Group

**Formations  
d'accueil pour  
les nouveaux  
arrivants**

« Quand une personne rejoint le Luxembourg, elle ne connaît pas tous les codes pour s'adapter et se sentir bien dans son nouvel environnement. Alors, pour faciliter l'intégration de nos nouveaux collaborateurs, nous avons mis en place une formation « interculturelle » sur mesure. Sur deux demi-journées, la formation s'attache d'abord à présenter le Luxembourg sous tous ses aspects : social, historique, économique et culturel. Puis, en s'appuyant sur les quatre dimensions culturelles d'Hofstede, elle fait découvrir nos valeurs dominantes et essentielles à l'intégration de ressortissants de pays tiers. À travers plusieurs jeux de rôle, ils appréhendent les clés d'une bonne communication. En comprenant les différences culturelles naturelles, les relations de travail sont simplifiées et améliorées. Cette formation remporte un franc succès : nos collaborateurs apprécient de comprendre le nouvel environnement dans lequel ils évoluent et découvrent aussi les outils pour bien communiquer dans un contexte multiculturel. » - Delphine Houliat, Directrice Ressources Humaines, Tralux

**Théâtre  
d'improvisation  
sur le thème  
des stéréotypes  
interculturels**

« Dans le cadre du Diversity Day 2016, l'IFSB a organisé une action avec la Ligue d'Improvisation à Luxembourg afin de traiter de manière humoristique le thème des nationalités. Nous avons commencé la journée par une séance de rire collectif. Toutes les personnes de notre site à Bettembourg ont été invitées à partager un petit-déjeuner où nous avons ri ensemble des différentes caricatures que nous connaissions, ou non, sur certaines nationalités. » - Caroline Gontier, Chargée de projets Jeunes et de Développement Durable

**Formations  
bilingues**

« En 2016, Pall Center a choisi de mettre l'accent sur la formation avec l'aide d'une agence spécialisée. Ainsi, c'est plus de 200 collaborateurs, tous métiers et positions confondus, qui ont reçu deux cursus autour des valeurs de l'entreprise et de l'excellence de l'accueil Client. Ces formations étaient animées de façon originale par un binôme de formateurs en français - luxembourgeois, afin de mieux appréhender les différents panels Clients présents au Grand-Duché. » - Dorothee Motir, Brand Manager, Pall Center

## Du côté de nos voisins européens

### Allemagne, Siemens

Avec 342 000 salariés, Siemens offre depuis février 2015 des stages d'orientation de deux mois afin d'offrir une orientation professionnelle à des jeunes réfugiés et demandeurs de protection internationale et de dépasser les préjugés que peuvent avoir certains allemands. La ville d'Erlangen, où est située l'entreprise, a d'ailleurs collaboré sur le projet. Siemens a ainsi développé des contrats spéciaux offrant des stages rémunérés. Chaque stagiaire se voit assigner un mentor volontaire dans l'entreprise qui reste disponible pour toutes questions ou difficultés rencontrées par le stagiaire. En complément, Siemens propose des formations à tous les salariés pour leur présenter le projet et refléter leurs propres biais. Ce programme a été répliqué dans neuf autres entreprises depuis fin 2015 en Allemagne.

**Lars Wissman**, Directeur de la formation, Siemens : « Nous pensons que les réfugiés et demandeurs de protection internationale ont une qualité particulière. Si vous leur laissez une chance de se développer, alors ils vont vraiment prendre leur envol. Et ils sont bien plus motivés que la plupart des personnes qui candidatent chez nous. »

Source : BBC News. *Why some German companies are offering refugees apprenticeships.* Disponible sur : [www.bbc.com/news/world-europe-35024124](http://www.bbc.com/news/world-europe-35024124). Décembre 2015

### Allemagne, Reuther STC

Reuther STC, avec 300 employés environ, a mis en place un plan de formation intensif sur trois mois pour les jeunes réfugiés. L'idée de base était de trouver une manière d'intégrer les réfugiés à la communauté locale. La sélection des participants se fait par une agence spécialisée. Ainsi, entre février et avril 2015, 14 jeunes hommes ont appris les différentes procédures de soudage. Cette initiative se fait en partenariat avec la ville qui fournit des salles dans son centre de formation.

### Norvège, Scandic Hotels

Les hôtels Scandic, présents dans les pays scandinaves, en Allemagne et en Belgique, ont récemment formé des cuisiniers parmi les migrants venant de pays arabophones. La priorité a été donnée aux cuisines où une personne au moins parle arabe, le cas échéant une personne dans l'hôtel. Pendant dix jours, les migrants sont accueillis pour travailler dans ces cuisines et, après cette période, ils reçoivent un document attestant leurs compétences. Ils sont alors prêts à être embauchés par n'importe quelle entreprise, même s'ils ne parlent pas la langue locale. Une fois l'emploi trouvé, apprendre la langue peut faire parti du plan de développement du salarié.

### Le saviez-vous ?

En Suède, les investissements de l'État pour accueillir 163 000 réfugiés entre 2014 et 2016 ont contribué à accélérer la croissance suédoise qui devient ainsi la plus forte d'Europe, avec une croissance annuelle de 4,5% (deux fois supérieure à celle de l'Allemagne). Une politique interventionniste, 2,5 milliards d'euros investis, une baisse du taux directeur et la construction de logements ont, entre autres, contribué à ce boom.

## Le saviez-vous ?

En Suède, LinkedIn a mis en place le programme Welcome Talent (WT) qui fonctionne avec le hashtag #welcometalent. Les employeurs désireux de prendre en stage des personnes dont la langue natale n'est pas le suédois peuvent ainsi communiquer sur leurs besoins plus directement. Les candidats, quant à eux, peuvent trouver plus facilement des entreprises susceptibles de les recruter. Aujourd'hui, plus de 1 000 postes utilisant ce hashtag sont recensés sur LinkedIn.

## Pays-Bas, Accenture

Accenture a mis en place le Refugee Talent Hub (RTH), une plateforme en ligne qui permet de faire correspondre rapidement les compétences des réfugiés avec les besoins des entreprises, des gouvernements ou encore des ONG. À travers un algorithme intelligent, le Refugee Talent Hub permet de se faire rencontrer les besoins des entreprises et ceux des réfugiés en termes de formations, de coaching, de cours de langue, d'éducation ou encore de stage.

## Et d'autres pratiques existent ailleurs

### Canada, Nomz

Basé à Toronto, Nomz est une entreprise en pleine expansion qui vend des barres nutritives dans plus de 100 boutiques à travers le pays. Depuis sa création, l'entreprise est principalement composée de réfugiés reconnus, fidèles à l'entreprise au fil des années.

Pour le moment, l'ensemble des réfugiés viennent d'Afghanistan, mais l'entreprise cherche à soutenir les syriens qui arrivent. Et Nomz n'est pas la seule entreprise à avoir ce genre de pratiques.

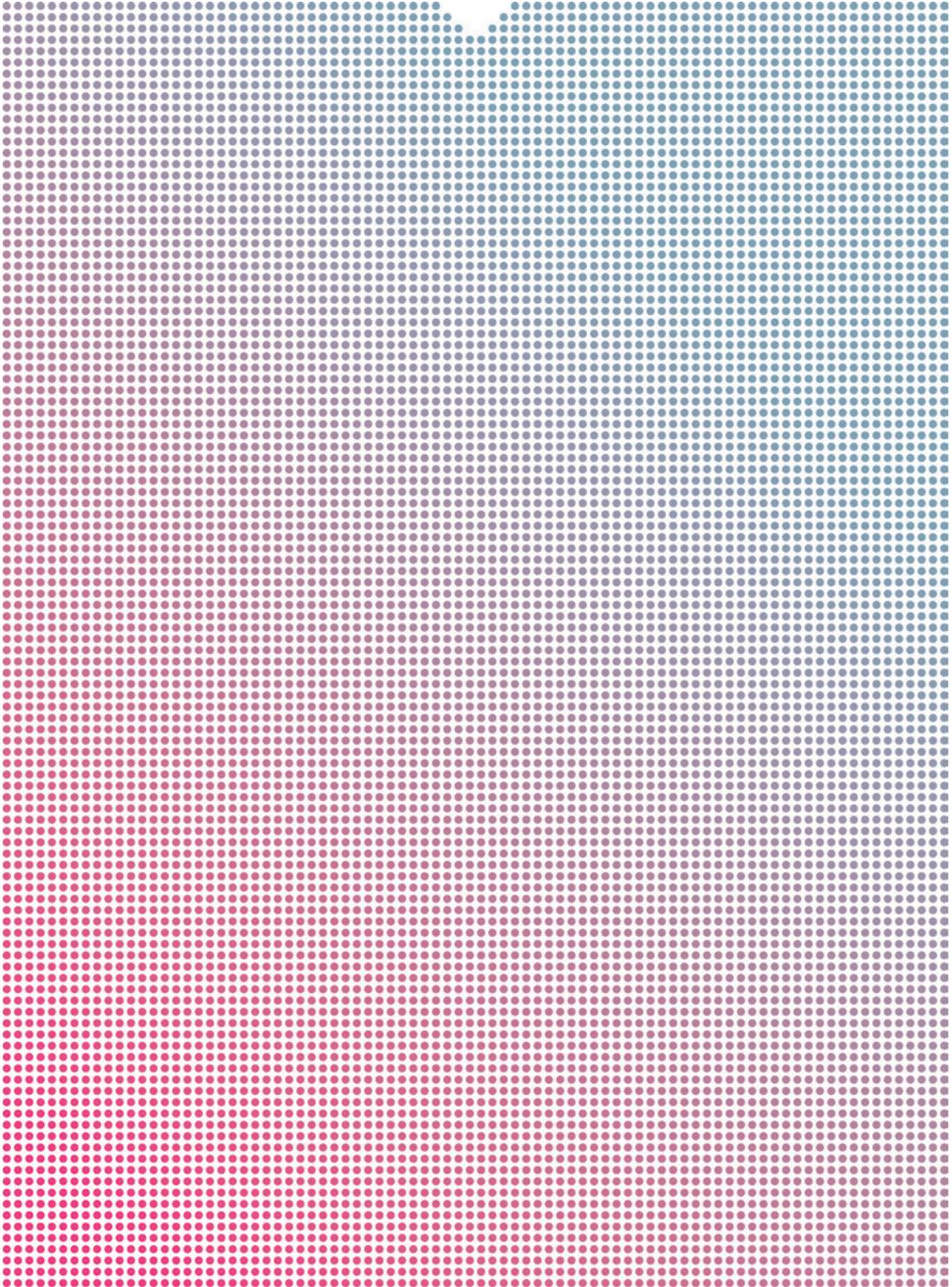
### États-Unis, Mc Donald's

À Chicago, le programme *English under the arches* permet aux employés et managers sélectionnés d'apprendre l'anglais en deuxième langue afin de pouvoir progresser au sein de l'entreprise. Ces cours se font sous forme de conférence en ligne puis de pratique sur le terrain. Ce programme permet ensuite aux personnes formées de gravir les échelons.

### Partout dans le monde, Tent Partnership for Refugees

Lancé à Davos, en Suisse, lors du Forum Économique Mondial de 2016, Tent Partnership est une plateforme qui réunit organisations, ONG et secteur public pour résoudre le défi migratoire. En mobilisant leurs innovations, réseaux, ressources et esprit d'entrepreneuriat, les organisations peuvent toutes ensemble agir. Cette plateforme permet ainsi de partager, entre autres, des bonnes pratiques afin d'avoir un impact au niveau global.

7



• • • • •

# Questions récurrentes des employeurs

• • • • •

Dans un souci de rendre le processus d'intégration et d'embauche de ressortissants de pays tiers plus transparent, nous avons souhaité répondre à quelques-unes des questions potentielles que vous, en tant qu'employeur au Luxembourg, pourriez vous poser.

## Questions relatives à l'embauche

### Je souhaite en savoir plus sur le cadre légal, qui puis-je contacter ?

Tout d'abord, vous trouverez un grand nombre d'informations sur le site [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu) en fonction des différents statuts et des exceptions qui existent. Le cas échéant, n'hésitez pas à contacter la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes pour connaître vos droits et vos devoirs.

### Est-ce que je dois faire un suivi avec un Ministère en ce qui concerne le permis de travail de mon salarié ?

C'est le ressortissant de pays tiers qui doit introduire sa demande de renouvellement de titre de séjour auprès de la Direction de l'immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes dans les deux mois précédant la date d'expiration de son titre de séjour. La demande de renouvellement doit se faire moyennant un formulaire spécifique et être accompagnée de documents.

### Si j'embauche un ressortissant de pays tiers, qu'est-ce que cela me coûte ?

Au niveau financier, embaucher un ressortissant de pays tiers ne coûte rien à l'employeur, hormis les frais de salaire (et autres frais associés) variables pour tous les collaborateurs.

### Comment puis-je connaître le statut du ressortissant de pays tiers que je souhaite embaucher ?

Le statut du ressortissant de pays tiers est indiqué sur son titre de séjour.

### Est-ce que le ressortissant de pays tiers qui remplit les conditions d'entrée et de séjour inférieur à trois mois peut exercer une activité salariée ?

Le ressortissant de pays tiers qui séjourne au Luxembourg pendant une période inférieure à trois mois et qui souhaite exercer une activité salariée pendant la période de son séjour limité doit disposer d'une autorisation de travail avant de commencer à travailler.

## Quelles sont les sanctions en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ?

L'employeur qui emploie un ou plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier risque d'être puni d'une amende administrative de 2 500 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier. L'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier peut en outre encourir les peines pénales suivantes :

- ▶ l'interdiction d'une durée maximale de trois ans d'exercer l'activité professionnelle ou sociale qui a servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ;
- ▶ la fermeture temporaire pour une durée maximale de cinq ans ou définitive de l'entreprise ou de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction.

## Pourquoi embaucher un ressortissant de pays tiers alors que je peux embaucher un citoyen de l'Union européenne ?

Le test du marché de l'emploi encourage les entreprises à trouver des candidats sur le marché du travail local ou européen. Cependant, les ressortissants de pays tiers apportent des bénéfices tant au niveau économique, social que culturel.

En Suède par exemple, le PIB du pays a nettement augmenté depuis 2015, en partie grâce à l'embauche de ressortissants de pays tiers. Au niveau de l'organisation, la diversité d'opinions, d'expériences, de vécus mène à une compétitivité et une innovation accrue. Enfin, avoir des profils diversifiés est source de richesse, ceci a été prouvé par de nombreuses études<sup>15</sup>.

## Est-ce que je peux avoir des aides/subventions à l'embauche d'un ressortissant de pays tiers ?

Aucune aide n'est fournie lors de l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, quelque soit son statut, à l'exception des ressortissants de pays tiers qui ont un statut reconnu de personnes en situation de handicap avec un titre de séjour valide ainsi que les bénéficiaires de la protection internationale. IMS Luxembourg a également publié un guide pratique du handicap en entreprise qui est disponible en ligne<sup>16</sup>.

## Dans le cas d'un licenciement économique d'un ressortissant de pays tiers, a-t-il droit au chômage ? Et pour les réfugiés ?

Le ressortissant de pays tiers peut, s'il remplit les critères d'admission, percevoir le chômage. Quant aux réfugiés reconnus (bénéficiaires de la protection internationale) qui ont les mêmes droits que les résidents, ils peuvent donc bénéficier du chômage en cas de licenciement économique, par exemple.

<sup>15</sup> The Hague Process on Refugees and Migration. The return on investment on migration, what is in it for business?

Disponible sur : [www.thehagueprocess.org/roi/](http://www.thehagueprocess.org/roi/). Février 2016

<sup>16</sup> Sur [www.imslux.lu](http://www.imslux.lu) ou [www.chartediversite.lu](http://www.chartediversite.lu)

**Concrètement, si je souhaite embaucher un demandeur de protection internationale qui n'a pas encore son statut d'approuvé, combien de temps cela prend t-il ?**

Cela dépend tout d'abord de quand la demande d'asile a été émise. En général, il faut compter six mois minimum avant d'avoir le rendu final du Ministère, à condition que le dossier soit complet et que la personne court bien un risque dans son pays d'origine.

## **Questions relatives à l'intégration**

**Une fois que j'ai embauché un ressortissant de pays tiers, comment l'intégrer au sein de mes équipes ?**

Il existe toute une série de bonnes pratiques pour intégrer de manière progressive un nouveau collaborateur. Il est tout d'abord important de procéder à une intégration spécifique et individuelle en écoutant les besoins de chacun. Il est également essentiel de sensibiliser les collaborateurs en interne, sur les biais inconscients, le management interculturel, par exemple. Enfin, au vu des bonnes pratiques énoncées dans ce guide, il semble primordial d'encourager le dialogue entre les ressortissants de pays tiers nouvellement embauchés, avec les collaborateurs, ainsi que la hiérarchie. Ainsi, tout le monde peut se sentir appartenir à l'organisation.

**Quelles sont mes obligations par rapport à un ressortissant de pays tiers en cas de reclassement/handicap, etc. ? Ont-ils les mêmes droits qu'un salarié citoyen de l'Union européenne ?**

Dans le cas des bénéficiaires de la protection internationale, puisqu'ils ont les mêmes droits que les nationaux, les obligations de l'employeur seront les mêmes que pour les nationaux en situation de handicap reconnue. Dans les autres cas, les obligations de l'employeur et les droits du salarié vont varier suivant le statut du candidat.

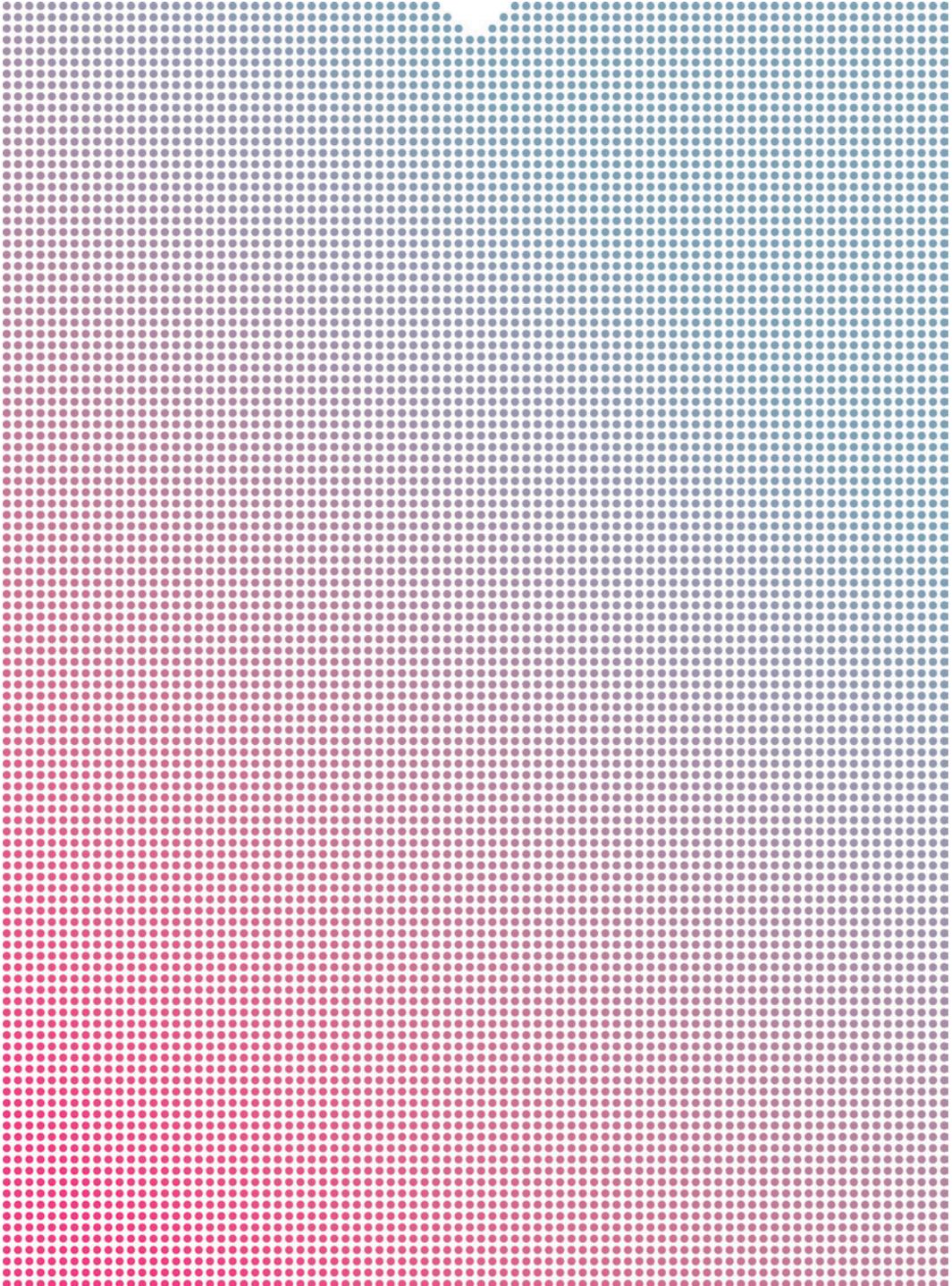
**► Vous avez d'autres questions ?**

N'hésitez pas à vous rendre page 50 pour savoir quelle structure contacter en fonction de vos besoins.

• • • • •

# CARNET D'ADRESSES

• • • • •



Afin de mieux vous accompagner dans votre volonté d'embaucher et/ou d'intégrer des ressortissants de pays tiers dans votre organisation ou bien de répondre à vos éventuelles interrogations, voici une liste non-exhaustive de partenaires à contacter.

### Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

#### Service employeur - Cellule ressortissants de pays tiers

La cellule ressortissants de pays tiers est notamment compétente pour délivrer un certificat aux employeurs souhaitant embaucher un ressortissant de pays tiers. La demande de certificat peut se faire par courrier, email ou par téléphone.

**Adresse :**

19 rue de Bitbourg,  
L-1273 Luxembourg

Tél. : (+352) 247 88000

Email : [info.moe@adem.public.lu](mailto:info.moe@adem.public.lu)



### American Chamber of Commerce (AMCHAM)

L'AMCHAM aide la communauté internationale ainsi que les entreprises anglophones à réussir au Luxembourg. Le guide "My language" pour apprendre 500 mots en sept langues différentes a notamment été créé.

**Adresse :**

6 rue Antoine de Saint-Exupéry,  
L-1923 Luxembourg

Tél. : (+352) 43 17 56

Email : [info@amcham.lu](mailto:info@amcham.lu)



### Association de soutien aux travailleurs immigrés (ASTI Asbl)

L'ASTI est une organisation non gouvernementale qui promeut l'égalité des chances pour les immigrés ainsi que leur participation dans la vie publique. L'association vise également à adapter l'école et le milieu culturel des enfants pour favoriser leur épanouissement. Pour atteindre ces objectifs, l'ASTI réalise des projets socio-culturels en partenariat avec différentes structures au Luxembourg.

**Adresse :**

12 rue Auguste Laval,  
L-1922 Luxembourg

Tél. : (+352) 43 83 33 1

Email : [ensemble@asti.lu](mailto:ensemble@asti.lu)



## **Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE Asbl)**

Le CLAE, plateforme associative créée en 1985, milite pour une citoyenneté de résidence, pour la reconnaissance et la valorisation des cultures issues de l'immigration, pour une politique d'immigration ouverte et une solidaire au Luxembourg et en Europe. Son action contribue à la définition et à la construction d'une identité aux multiples références pour fonder une nouvelle approche de la citoyenneté. L'asbl CLAE Services, conventionnée avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration, réalise de multiples actions en faveur de l'inscription dans la société luxembourgeoise des personnes porteuses d'un parcours migratoire. L'asbl CLAE Services est reconnue d'utilité publique depuis le 24 août 2016.

### **Adresse :**

*26 rue de Gasperich,  
L-1617 Luxembourg*

*Tél. : (+352) 29 86 86 1*

*Email : [info@clae.lu](mailto:info@clae.lu)*

**CLAE**  
**SERVICES** *asbl*

## Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

### Service de la reconnaissance des diplômes

Ce service est compétent pour les équivalences d'un diplôme de fin d'études secondaires, techniques ou professionnelles (DAP/CATP, maîtrise). Une attestation de niveau d'études peut être émise pour un cycle d'études incomplet. Par ailleurs, ce service établit également la reconnaissance de la qualification professionnelle des professions de santé et socio-éducatives.

#### Adresse :

18-20 montée de la Pétrusse,  
L-2327 Luxembourg

Tél. : (+352) 247 85910

Email : [info.moe@adem.public.lu](mailto:info.moe@adem.public.lu)

### Service de la formation des adultes

Ce service a pour objectif d'aider les personnes déjà titulaires d'une qualification professionnelle à adapter ou à élargir celle-ci aux besoins de l'évolution et des progrès de l'économie. La formation des adultes s'inscrit dans un contexte de formation tout au long de la vie.

#### Adresse :

29 rue Aldringen,  
L-1118 Luxembourg

Tél. : (+352) 247 85100



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Éducation nationale,  
de l'Enfance et de la Jeunesse

## Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI)

L'OLAI est en charge de mettre en oeuvre et de coordonner la politique d'accueil et d'intégration, de faciliter le processus d'intégration des étrangers, de faire le suivi des migrations et de lutter contre les discriminations, mais également d'encadrer les demandeurs de protection internationale et de gérer les structures d'hébergements.

#### Adresse :

7-9 avenue Victor Hugo,  
L-1750 Luxembourg

Tél. : (+352) 247 85700

Email : [info@olai.public.lu](mailto:info@olai.public.lu)



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Famille, de l'Intégration  
et à la Grande Région

Office luxembourgeois de l'accueil  
et de l'intégration

## Ministère des Affaires étrangères et européennes

### Direction de l'immigration - Service des réfugiés

Le service des réfugiés enregistre et traite les demandes de protection internationale et statue sur celles-ci.

**Adresse :**

26, route d'Arlon,  
L-1140 Luxembourg

Tél. : (+352) 247 84565

Email : [immigration.asile@mae.etat.lu](mailto:immigration.asile@mae.etat.lu)

### Direction de l'immigration - Service des étrangers

Le service des étrangers s'occupe des demandes qui ont trait à la libre circulation des personnes et à l'immigration (entrée et séjour des ressortissants de pays tiers).

**Adresse :**

26 route d'Arlon,  
L-1140 Luxembourg

Tél. : (+352) 247 84040

Email : [immigration.public@mae.etat.lu](mailto:immigration.public@mae.etat.lu)



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère des Affaires étrangères  
et européennes

## Réseau européen des migrations

### Point de contact national : Université du Luxembourg

Le Réseau européen des migrations, créé en 2008, a pour objectif de fournir des informations actualisées, objectives, fiables et comparables sur la migration et l'asile aux institutions européennes, aux autorités des États membres et au grand public en vue d'appuyer l'élaboration de politiques et la prise de décisions au sein de l'Union européenne.

**Adresse :**

Maison des Sciences Humaines, UR IPSE  
11 porte des sciences,  
L-4366 Esch-Belval

Email : [emn@uni.lu](mailto:emn@uni.lu)



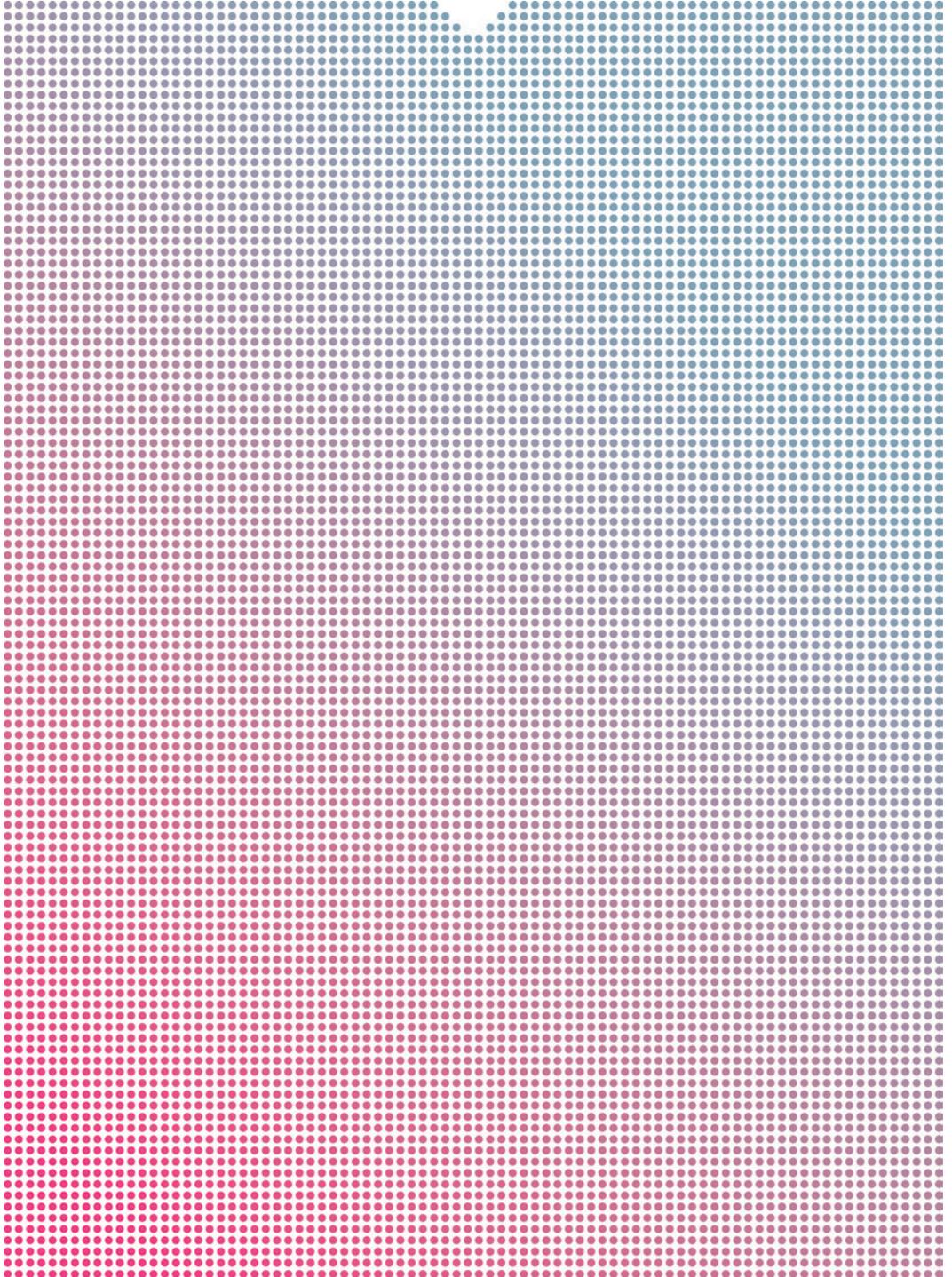
### ► Vous êtes une association ou une institution au Luxembourg et souhaitez être référencée dans ce carnet d'adresses ?

N'hésitez pas à contacter Catia Fernandes, Coordinatrice de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg ([catia.fernandes@imslux.lu](mailto:catia.fernandes@imslux.lu)).

• • • • •

# BIBLIOGRAPHIE

• • • • •



## Publications

ASTI Asbl (*Association de soutien aux travailleurs immigrés*). *Bienvenue au Luxembourg : guide d'information pour les ressortissants de pays tiers et leur famille*. Disponible sur : [www.bienvenue.lu/documents/fck/image/BRNONUEFR.pdf](http://www.bienvenue.lu/documents/fck/image/BRNONUEFR.pdf)

ASTI Asbl. *L'intégration des réfugiés au Luxembourg : l'ASTI tire un premier bilan et propose des solutions*. Disponible sur : [www.asti.lu/2016/10/10/lintegration-des-refugies-au-luxembourg-lasti-tire-un-1er-bilan-et-propose-des-solutions/](http://www.asti.lu/2016/10/10/lintegration-des-refugies-au-luxembourg-lasti-tire-un-1er-bilan-et-propose-des-solutions/). 10 octobre 2016

ASTI Asbl. *Migrant integration policy index*. 2015

Bertelsmann Stiftung. *From Refugees to Workers: mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees*. Disponible sur : [www.cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/43505/Study\\_fromRefugeesToWorkers\\_2016\\_Vol\\_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/43505/Study_fromRefugeesToWorkers_2016_Vol_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 2016

Callens Marie-Sophie, Meulemen Bart, Valentova Marie. *Perceived threat, contact and attitudes towards the integration of immigrants (evidence from Luxembourg)*. Octobre 2015

Ciré (*Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers*). *Qu'est-ce qu'un réfugié ?* Disponible sur : [www.cire.be/thematiques/asile-et-protection/brochure-qu-est-ce-qu-un-refugie](http://www.cire.be/thematiques/asile-et-protection/brochure-qu-est-ce-qu-un-refugie). Juin 2016

Chambre de Commerce Américaine au Luxembourg. *Working in Luxembourg*. 2010

Charta der Vielfalt. *Refugees entering the employment market*. Disponible sur : [www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Bilddateien/Publikationen/Refugees\\_entering\\_CdV\\_2015-12.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Bilddateien/Publikationen/Refugees_entering_CdV_2015-12.pdf). Novembre 2015

Guillaumé Pascal. *Rapport sur les ressortissants de pays tiers*. IMS Luxembourg. Septembre 2016

Juzwiak Teresa, McGregor Elaine, Siegel Melissa. *Migrant and Refugee Integration in Global Cities: the Role of Cities and Businesses*. Disponible sur : [www.thehagueprocess.org/wordpress/wp-content/uploads/2014/04/MigrantRefugeeIntegrationGlobal-Cities.pdf](http://www.thehagueprocess.org/wordpress/wp-content/uploads/2014/04/MigrantRefugeeIntegrationGlobal-Cities.pdf). 2014

Ministère des Affaires étrangères et européennes. Direction de l'immigration. *Bilan de l'année 2015 en matière d'asile et d'immigration*. Disponible sur : [www.gouvernement.lu/5680602/Bilan-2015.pdf](http://www.gouvernement.lu/5680602/Bilan-2015.pdf). 2015

Parlement européen. *Report on refugees: social inclusion and integration into the labour market*. Juin 2016

Parlement européen. *Migration and asylum: a challenge for Europe*. Disponible sur : [www.europarl.europa.eu/factsheets](http://www.europarl.europa.eu/factsheets). 2016

Passerell Asbl. *Situation des demandeurs de protection internationale à Luxembourg*. Février 2016

Réseau européen des migrations - Point de contact national du Luxembourg (LU EMN NCP). *Rapport politique sur les migrations et l'asile*. 2014

STATEC. *Le Luxembourg en chiffres*. Disponible sur : [www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/luxembourg-en-chiffres/2016/luxembourg-chiffres.pdf](http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/luxembourg-en-chiffres/2016/luxembourg-chiffres.pdf). 2016

The B Team. *Refugees & Migrants - an opportunity for humanity*. Disponible sur : [www.issuu.com/the-bteam/docs/bteam\\_-\\_refugees\\_and\\_migrants\\_repor](http://www.issuu.com/the-bteam/docs/bteam_-_refugees_and_migrants_repor). 10 décembre 2016

The Hague Process on Refugees and Migration. *The return on investment on migration, what is in it for business?* Disponible sur : [www.thehagueprocess.org/roi/](http://www.thehagueprocess.org/roi/). Février 2016

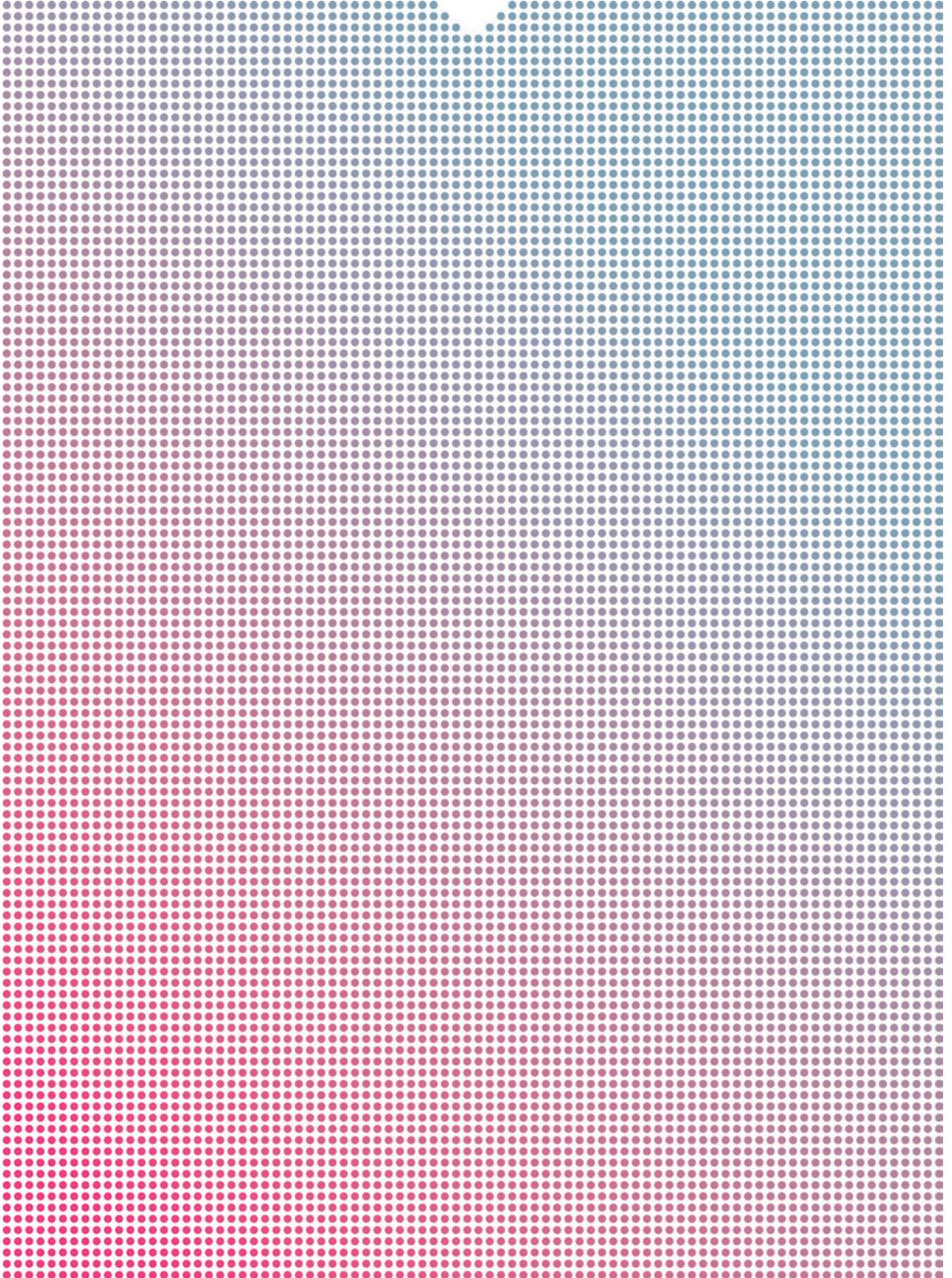
## Sites internet

[www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu) | [www.asti.lu](http://www.asti.lu)

• • • • •

# REMERCIEMENTS

• • • • •



Financé par le Fonds européen pour l'Asile, la Migration et l'Intégration (AMIF), ce guide a été pensé et rédigé par IMS Luxembourg avec la contribution de :

- ▶ Mohamad Al-Aajeb (Arendt & Medernach)
- ▶ Lucia Coelho (CLAE)
- ▶ Caroline Gontier (IFSB)
- ▶ Pascal Guillaumé (IMS Luxembourg)
- ▶ Delphine Hames (Felten & Associés)
- ▶ Delphine Houliat (Tralux)
- ▶ Michelle Moses (ASTI)
- ▶ Dorothee Motir (Pall Center)
- ▶ Béatrice Solda (Compass)
- ▶ Alexandre Villière (Sodexo)

Nous remercions également les personnes ayant contribué à la relecture :

- ▶ Lucia Coelho (CLAE)
- ▶ Gabrielle Eynard (Allen & Overy et membre membre du groupe de travail de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg)
- ▶ Laurence Hever (ASTI)
- ▶ Netty Klein (membre du groupe de travail du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg)
- ▶ Laurent Peusch (ADEM)

IMS Luxembourg remercie sincèrement toutes ces personnes qui ont volontairement contribué à ce travail.

Merci également aux membres du groupe de travail de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg pour son soutien.

Avec le soutien financier de



AMIF 2014-2020



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Famille, de l'Intégration  
et à la Grande Région

Office luxembourgeois de l'accueil  
et de l'intégration

« Les opinions et interprétations exprimées dans cette publication engagent uniquement leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions du Ministère de la Famille et de l'Intégration / Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration. »

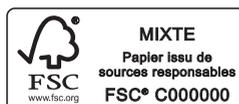
**Ce guide vous a inspiré ?  
Vous souhaitez agir à nos côtés ?  
Contactez-nous.**

## CONTACT

Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg  
PO/IMS Luxembourg  
B.P. 2085  
L-1020 Luxembourg

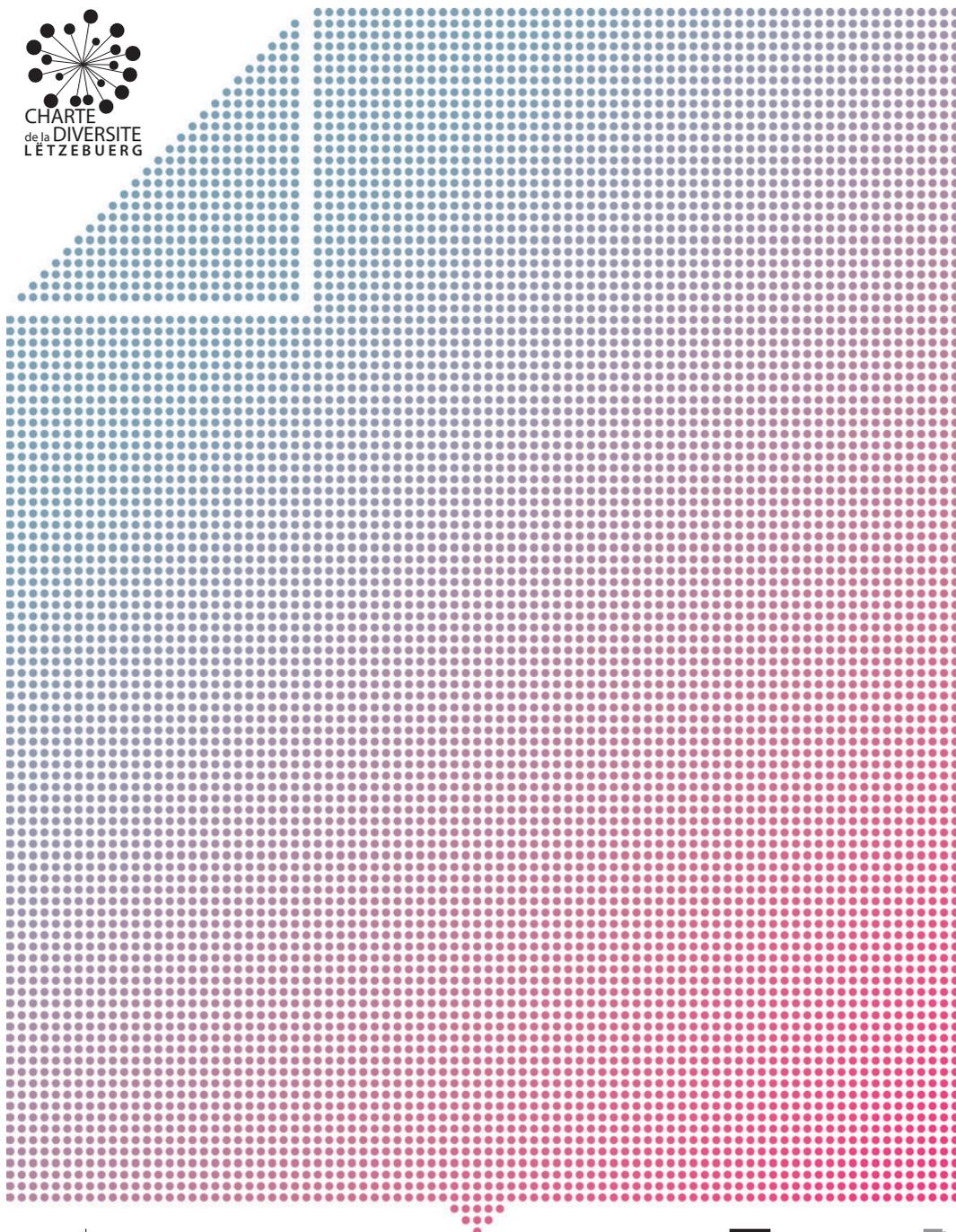
Imprimé au Grand-Duché de Luxembourg - mars 2017  
N°ISBN : 978-2-9199446-0-6  
Maquette : kontext S.à.r.l

Document élaboré par :  
IMS Luxembourg  
Justine Bousquet  
Avec le soutien de :  
Catia Fernandes  
Nancy Thomas  
Tous droits réservés IMS Luxembourg



« L'emploi, condition essentielle à l'intégration des  
ressortissants de pays tiers »

[www.chartediversite.lu](http://www.chartediversite.lu)



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Famille, de l'Intégration  
et à la Grande Région  
Office luxembourgeois de l'accueil  
et de l'intégration



RBC Investor &  
Treasury Services

sodexo



Deutsche Bank



pwc