****

**Points à prendre en considération  
AVANT  
une procédure de recrutement à l’étranger**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Axes de réflexion | **Actions** | |
| **Conseil et planification** | Services locaux pour l’emploi | Avant de rechercher des candidats à l’étranger, essayez de contacter votre *service public local pour l’emploi* pour discuter de vos besoins en matière de recrutement. Celui-ci pourrait trouver des candidats qualifiés habitant plus près. |
| **Préparation du profil de candidat** | Quelles sont les aptitudes, compétences et qualifications spécifiques requises pour le poste? |
| *Si vous décidez de recruter à l’étranger,* | |
| Élaboration d’un plan | Soulignez les objectifs, les avantages, les risques et les coûts d’un recrutement à l’étranger. Adaptez vos délais, car la recherche de candidats à l’international peut prendre plus de temps. |
| Contact des autorités compétentes *(bureau d’enregistrement des étrangers ou services équivalents dans votre pays)* | Déterminez si vous devez prendre des mesures supplémentaires pour recruter un ressortissant étranger. Faut-il s’inscrire séparément ou payer des frais? |
| **Exigences légales et travailleurs détachés** | Procédures d’enregistrement et permis de travail | Vous souhaitez engager des travailleurs d’autres pays de l’Espace économique européen (EEE) et vous avez besoin de plus amples informations sur les procédures d’enregistrement et les permis de travail? Le cas échéant, consultez la rubrique «[Vivre et travailler](https://eures.europa.eu/living-and-working_fr)» pour en savoir plus sur les procédures d’enregistrement et les permis de travail de chaque pays. |
| Règles transitoires régissant la libre circulation des travailleurs | Pour en savoir plus sur les règles transitoires régissant la libre circulation des travailleurs en provenance et à destination des nouveaux États membres, ou sur leur circulation entre ces derniers, consultez la section «[Libre circulation des travailleurs](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=fr)» du portail Europa. |
| Travailleurs détachés | Un travailleur détaché est une personne qui travaille pendant une durée limitée dans un autre État membre que celui dans lequel elle travaille normalement. Si votre organisation doit détacher des travailleurs dans un autre État membre, vous devez vous familiariser avec les règles et procédures en vigueur.  Des informations sont disponibles dans la section «[Travailleurs détachés](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=471&langld=fr)» du portail Europa. Consultez également la page web consacrée aux informations et aux contacts nationaux.  Vous pouvez également télécharger et consulter le *«*[*Guide pratique sur la législation applicable dans l’Union européenne (UE), dans l’Espace économique européen (EEE) et en Suisse*](https://op.europa.eu/s/zHuq)*»* ou visiter le [site web d’Eurofound](https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/52322) (https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/52322). |
| **Modalités pratiques** | Hébergement/logement | Renseignez-vous sur les démarches pratiques qu’un nouvel employé arrivant de l’étranger devra entreprendre pour trouver un logement ou un hébergement. Y a-t-il des logements disponibles à proximité? Comment les trouver et combien coûtent-ils? Pouvez-vous conseiller ou aider votre nouvel employé? |
| **Aspects linguistiques, académiques et culturels** | Barrières linguistiques | Pensez aux compétences linguistiques demandées à vos candidats. S’ils ne maîtrisent pas totalement la langue, mais qu’ils correspondent quand même au poste, vous devez réfléchir attentivement à la manière dont vous communiquerez avec eux. Il se peut que les candidats trouvent les entretiens téléphoniques particulièrement difficiles. |
| Différences nationales | Les législations nationales en matière d’emploi diffèrent et il peut être plus difficile de recruter dans certains pays que dans d’autres. Par exemple, vous devrez peut-être vous enregistrer si vous représentez une agence de recrutement. Déterminez s’il existe des obstacles administratifs avant de commencer le recrutement. |
| **Différences culturelles** | Les pratiques de recrutement et les formalités entre employeurs et candidats diffèrent d’un pays à l’autre. Si un candidat présente un comportement inhabituel, il pourrait simplement s’agir d’une différence culturelle. Ne vous laissez pas influencer. Concentrez-vous plutôt sur ses compétences et aptitudes. |
| Qualifications | Les candidats aux professions réglementées devront s’enregistrer auprès de l’autorité compétente afin de faire reconnaître leurs qualifications. Les réseaux ENIC-NARIC (<https://www.enic-naric.net/>) sont la passerelle de reconnaissance des qualifications académiques, professionnelles et civiles en Europe. |
| **EURES est là pour vous aider!** | *Une fois que vous avez réfléchi à tous les points qui précèdent,* | |
| Cherchez votre conseiller EURES local *(*veuillez consulter le lien *«*[*Contacter un conseiller EURES*](https://europa.eu/eures/portal/um/search-for-advisers?lang=fr)*»* sur le portail EURES*)* | Si vous avez besoin de conseils pour recruter dans un autre pays, vous pouvez rechercher les coordonnées du conseiller EURES le plus proche. Contactez votre conseiller EURES local en premier lieu. Il est votre lien avec le réseau plus large et peut vous fournir de plus amples informations sur les points ci-dessus. |