****

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

| Axes de réflexion | **Actions** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Intégration des travailleurs** | Kit de bienvenue | Un kit de bienvenue est un complément utile à votre procédure officielle d’intégration. Vous pouvez y inclure des informations sur la région: réseau de transport, itinéraires pour se rendre au travail, carte et informations détaillées sur les infrastructures se trouvant à proximité. |
| Formalités juridiques et administratives | Les travailleurs qui doivent s’enregistrer auprès des autorités peuvent avoir besoin de s’absenter du travail. Accordez-leur le temps nécessaire pour demander leur numéro de sécurité sociale, obtenir un document d’enregistrement ou s’acquitter de toute autre formalité exigée par les autorités. |
| Problèmes liés à la famille et à l’installation | Vous n’êtes pas le seul responsable de l’intégration de vos nouveaux employés, mais tenez compte de leur situation et du temps dont ils peuvent avoir besoin pour chercher un logement, visiter des écoles ou aider leur famille. |
| Préparation des travailleurs résidents | Associez autant que possible vos travailleurs au processus de recrutement. Expliquez-leur ce que vous faites et pourquoi. Un événement social permettra à vos travailleurs de faire connaissance. Vous ne voulez pas que vos salariés se sentent menacés par les nouveaux arrivants. |
| **Tutorat** | L’attribution d’un tuteur pour guider le travailleur dans la culture de travail, les habitudes et les aspects sociaux de son nouvel emploi est une mesure positive pour son intégration sur le lieu de travail. Il pourrait s’agir d’une personne ayant vécu elle-même une expérience similaire. |
| **Conditions sur le lieu de travail** | **Conditions de travail** | Les travailleurs étrangers ont droit aux mêmes conditions de travail en vertu du droit de l’UE et du droit national. Assurez-vous que les accords contractuels applicables à vos nouveaux salariés sont équitables et non discriminatoires. | | |
| **Santé et sécurité** | Vous devez particulièrement veiller à ce que les nouveaux employés étrangers se familiarisent avec vos dispositions en matière de santé, de sûreté et de sécurité. Vous devrez peut-être leur apporter un soutien supplémentaire et tester leur compréhension de ce qu’il convient de faire en cas d’exercice d’incendie ou de toute autre situation d’urgence. | | |
| **Formation** | L’accès à des possibilités de formation et de développement est important pour tous les employés, mais vous devrez peut-être adapter votre formation pour les travailleurs étrangers s’ils ne maîtrisent pas le langage technique ou ne connaissent pas les équipements qu’ils vont utiliser. | | |
| **Satisfaction** | Si vous avez besoin d’un engagement à long terme de la part de votre nouvel employé, essayez d’anticiper les problèmes qui pourraient influencer son envie de rester en poste. A-t-il besoin de rentrer chez lui à Noël? Est-il satisfait de ses conditions de vie et de travail? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Partagez votre expérience!** | Si votre expérience en matière de recrutement à l’étranger présente un intérêt pour d’autres, faites-le nous savoir! L’histoire de votre entreprise pourrait être publiée sur notre site web et encourager ainsi d’autres employeurs qui hésitent à recruter ailleurs en Europe. Qu’est-ce qui a bien fonctionné? Avez-vous rencontré des difficultés? Comment vos employés se sont-ils intégrés?  Vous pouvez envoyer votre témoignage à l’adresse suivante: |