

Guide de recrutement | Guide de recrutement | Guide de recrutement | Guide de recrutement

EMPLOYEURS À 360°

Votre guide bilingue pour le recrutement dans l'espace Strasbourg-Ortenau



À PROPOS DE CE GUIDE

Ce guide bilingue s'adresse aux employeurs et employeuses de la région frontalière Strasbourg-Ortenau. Il a été élaboré dans le cadre de l'axe de travail « Employeurs à 360° » du projet Interreg « Lieu ressource transfrontalier pour l'emploi ».

Ce projet a été initié par la Maison de l'Emploi de Strasbourg et cofinancé par le Fonds européen de développement régional (FEDER) dans le cadre du programme Interreg VI Rhin Supérieur. Il complète les offres existantes dans le domaine de l'emploi transfrontalier et poursuit une approche à 360° afin de rendre visibles et de promouvoir l'emploi, la recherche d'emploi et les opportunités entrepreneuriales des deux côtés du Rhin. L'objectif est de faciliter la mobilité professionnelle, de favoriser l'accès au marché du travail transfrontalier, de renforcer la coopération et la mise en réseau et de donner un nouvel élan à la coopération dans la région.

Ce guide regroupe différentes adresses et ressources pour organiser et mener à bien un projet de recrutement transfrontalier.

Conception et coordination des contenus

Euro-Institut :
Fabienne Schimek et Anne Dussap
Maison de l'Emploi de Strasbourg :
Marie-Astrid Benard

Rédaction et traduction

Euro-Institut :
Fabienne Schimek, Anne Dussap
et Charlotte Legros

Conseils et relectures

Bundesagentur für Arbeit :

- Astrid Holzer, *Agentur für Arbeit Freiburg*,
- Marie Halbich, *Agentur für Arbeit Offenburg, Agentur Kehl*,
- Jens Sydow, *Arbeitsagentur Kehl, EURES-Berater, Service für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung Strasbourg-Ortenau*

CCI Alsace Eurométropole :
Katia Beck, Stefanie Korth
et Frank Rotter

**Industrie- und Handelskammer (IHK)
Südlicher Oberrhein, Fachbereich
International :**
Frédéric Carrière et Philippe Fraunhofer

INFOBEST Kehl/Strasbourg :
Cindy Schäfer

Maison de l'Emploi de Strasbourg :
Julie Bitz et Agathe Binnert

Mise en page

Citeasen

Ce guide a été conçu par l'Euro-Institut dans le cadre du projet Interreg du Lieu ressource transfrontalier pour l'Emploi, piloté par la Maison de l'Emploi.

Interreg
Oberrhein | Rhin Supérieur

la Maison de
l'EMPLOI
Strasbourg

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Offenburg

CCI ALSACE
EUROMÉTROPOLE

IHK
Südlicher Oberrhein

Kaleidos
coop

WIRTSCHAFTS
KAMMER
STRASBOURG
REGIONAL

WIRTSCHAFTS
KAMMER
STRASBOURG
REGIONAL

Euro
institut

réseau
initiative
de Strasbourg

HUB
Karlsruhe

SINGA
STUTTGART

La
Chambre

CELESTIO

OFAJ
DFJW

e3c
E3C Strasbourg

Université
de Strasbourg

BLACK FOREST
INNOVATION

Strasbourg.eu

Grand Est

preta

nectanet

SOMMAIRE



Cliquez pour rejoindre
directement la partie
de votre choix !

PARTIE 1

EMPLOI TRANSFRONTALIER : À QUOI DOIS-JE FAIRE ATTENTION ET QUI PEUT M'AIDER ?

- 1** Stratégies de recrutement transfrontalier –
Comment rendre mon offre d'emploi visible ? 4
- 2** J'ai trouvé les candidat.e.s recherché.e.s dans le pays voisin –
Quelles démarches et questions anticiper lors de l'embauche ? 6
- 3** Vers qui me tourner pour mes questions ?
Contacts utiles pour les employeurs dans la région
frontalière Strasbourg-Ortenau 10

PARTIE 2

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE : COMMENT ORGANISER L'ARRIVÉE DES NOUVEAUX TALENTS ?

- 1** Le livret d'accueil :
orientation et valorisation dès le premier jour 15
- 2** L'intégration comme enjeu collectif 16
- 3** Promotion de la diversité linguistique et culturelle au quotidien 18

CONCLUSION **20**

→ DÉPASSER LES FRONTIÈRES – ATTIRER LA MAIN-D'ŒUVRE ← VOTRE GUIDE BILINGUE POUR LE RECRUTEMENT DANS L'ESPACE STRASBOURG-ORTENAU

Le recrutement transfrontalier ouvre de nouvelles perspectives aux entreprises : un plus grand **choix de personnel** et, avec l'arrivée de nouveaux collègues, de **nouveaux points de vue** ainsi que des **compétences linguistiques et professionnelles** qui peuvent favoriser l'innovation, la créativité et la conquête de nouveaux marchés. Cette diversité constitue une réelle valeur ajoutée pour l'entreprise lorsqu'elle est encouragée et accompagnée de mesures favorisant l'intégration culturelle et linguistique des nouveaux collègues. Elle peut ainsi renforcer l'attractivité de la région à long terme. Les entreprises ont donc tout intérêt à **regarder au-delà des frontières** pour trouver de nouveaux talents, car cela leur permet de tirer parti des opportunités offertes par l'espace économique commun et de créer des synergies durables.

L'objectif de ce guide est de fournir **une aide et des conseils concrets** pour encourager les entreprises à regarder au-delà des frontières et les aider à exploiter de manière optimale le potentiel d'un marché du travail commun.

Ce guide rassemble des informations pratiques et répond aux questions les plus fréquentes concernant le recrutement, l'embauche et l'intégration de personnel provenant du pays voisin.

PARTIE 1

EMPLOI TRANSFRONTALIER

À QUOI DOIS-JE FAIRE ATTENTION ET QUI PEUT M'AIDER ?

1 STRATÉGIES DE RECRUTEMENT TRANSFRONTALIER Comment rendre mon offre d'emploi visible ?

Afin d'attirer avec succès des candidat.e.s dans la région frontalière de Strasbourg-Ortenau, vous pouvez utiliser une **combinaison de différents canaux** en fonction de vos besoins :

► Publier des offres d'emploi sur votre propre site internet,

idéalement en allemand et en français, avec des informations sur les conditions générales, par exemple le lieu de travail, la sécurité sociale, le statut de frontalier.ère. À noter que sur de nombreux sites internet allemands, les offres se trouvent dans l'onglet « *Karriere* ».

► Les réseaux sociaux, notamment

LinkedIn, peuvent être un bon vecteur pour diffuser les offres d'emploi.

► Utilisation des portails d'emploi et des médias

- **EURES (EUROpean Employment Services)** : portail européen de l'emploi favorisant la mobilité professionnelle et la mise en relation entre employeurs et candidats à l'échelle européenne :
↗ [Arbeitgeber - EURES \(EUROpean Employment Services\) - Europäische Union](#)
- **Make it in Germany** : portail d'information et d'emploi à destination des candidat.e.s étranger.ère.s souhaitant travailler en Allemagne :
↗ [Make it in Germany - Arbeitgeberseite](#)
- Selon les besoins, il est également possible de contacter les journaux régionaux, par exemple la *Kehler Zeitung*, la *Badische Zeitung*, *Baden Online* (↗ [jobs.bo.de](#)), *Dernières Nouvelles d'Alsace* (DNA).

► Coopération avec les agences pour l'emploi et les services de placement

- **En Allemagne** : le service employeurs des Agences pour l'emploi accompagne les entreprises dans leur recherche de personnel à l'étranger :
↗ [Arbeitgeber-Service | Bundesagentur für Arbeit](#)
- **En France** : France Travail propose, via France Travail Pro, une plateforme offrant une gamme complète de services aux employeurs :
↗ [France Travail Pro - La réponse aux questions des entreprises](#)

Vous trouverez également de plus amples informations auprès de l'EMI (Équipe Mobilité Internationale) :

↗ www.francetravail.fr/international/mobilite-internationale/travailler-a-letranger/la-mobilite-internationale-avec.html

- Le **Service de Placement Transfrontalier / Service für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung** de l'espace Strasbourg-Ortenau :
↗ [Service de Placement Transfrontalier \(SPT\) France - Allemagne | Bundesagentur für Arbeit](#)

Il existe également d'autres services de placement transfrontaliers dans la région du Rhin supérieur :

↗ <https://www.s-p-t.eu/>

- Recours à des **recruteurs franco-allemands / agences de recrutement** connaissant bien les deux marchés du travail, par exemple

la Chambre franco-allemande de commerce et d'industrie pour la recherche et la gestion du personnel :

➤ [Aktive Personalsuche und -vermittlung](#)

► Participation à des salons de l'emploi régionaux en Alsace et dans le Land de Bade-Wurtemberg, par exemple

• Salon Formation Emploi Alsace (SFEA) :

Salon de l'emploi, de la formation et du recrutement réunissant des exposants français et allemands, qui se tient chaque début d'année à Colmar :

➤ [Accueil - Le Salon Emploi Formation Alsace - SFEA](#)

• Berufsinfomesse (BIM), Offenburg :

Le plus grand salon de la formation et de l'emploi du sud de l'Allemagne, avec des professionnels issus des domaines de la formation continue et initiale, de l'emploi et des cursus académiques. Pour les employeurs, le salon offre une excellente plateforme pour entrer en contact avec des élèves et des demandeur.euse.s d'emploi de la région :

➤ www.berufsinfomesse.de

• „Warum nicht ! Formation et Emploi franco-allemands / Deutsch-Französische Job- & Ausbildungsmesse“ à Mulhouse, organisé entre autres par la MEF68, la M2A, les Agences pour l'emploi de Fribourg-en-Brisgau et Lörrach et la Région Grand Est :

➤ [Warum nicht ! Formation & Emploi en Allemagne | Actualités | MEF Mulhouse Sud Alsace](#)

► Collaborer de manière ciblée avec les établissements d'enseignement supérieur, les réseaux d'anciens élèves et les centres de formation

afin de proposer des stages, des formations en alternance, des apprentissages ou des offres d'emploi aux diplômés :

➤ www.greta-cfa-alsace.fr/lieux-de-formation-cfa-academique/

► Mobiliser également des structures d'accompagnement comme la Mission Locale,

qui accompagne en France les jeunes de 16 à 25 ans, notamment via les Unités de Formation par Apprentissage (UFA) en Alsace.

→ CONSEIL INTERCULTUREL ← TENEZ COMPTE DES DIFFÉRENCES DANS L'ÉLABORATION DE CANDIDATURES

Il existe quelques différences entre l'Allemagne et la France en matière de dossiers de candidature.
Adaptez vos attentes afin d'éviter tout malentendu :

Le CV :

En France, le CV tient généralement sur **une seule page**, est souvent moins détaillé et peut présenter des lacunes.

En Allemagne, en revanche, on attend un **CV détaillé**, présentant de manière exhaustive les étapes, les activités et les expériences professionnelles. Il peut faire plus d'une page et doit être signé et daté en bas de page.

Certificats :

En Allemagne, les **bulletins scolaires** et les **certificats de travail** font souvent partie intégrante du dossier de candidature.

Les candidatures françaises contiennent généralement **moins de justificatifs écrits**. À la place, il est courant de fournir des **références** ou de demander directement des informations à l'ancien employeur.

Diplômes et attentes :

En France, les diplômes et les **classements des établissements d'enseignement supérieur** (par exemple, les Grandes Écoles, HEC, Sciences Po) ont une forte influence sur les prétentions salariales et les opportunités de carrière.

En Allemagne, l'**expérience pratique** mentionnée dans le CV est particulièrement importante et influence la sélection autant que les diplômes.

2 J'AI TROUVÉ LES CANDIDAT.E.S RECHERCHÉ.E.S DANS LE PAYS VOISIN - Quelles démarches et questions anticiper lors de l'embauche ?

Lors du recrutement de personnel transfrontalier, les mêmes questions reviennent sans cesse :

- Quelles sont les démarches administratives à effectuer ?
- Quelles sont les réglementations applicables en matière de sécurité sociale et de fiscalité ?
- Comment gérer le télétravail au-delà des frontières ?

Ce guide résume de manière concise les thèmes les plus fréquents et vous offre une première orientation. Cependant, chaque situation peut présenter des **particularités** et soulever des **questions spécifiques**. Il fournit un premier aperçu, sans pour autant remplacer un conseil personnalisé.

Pour les questions individuelles et complexes, des organismes tels que **INFOBEST Kehl/Strasbourg** et le **réseau EURES-T Rhin Supérieur** sont à votre disposition (pour d'autres zones géographiques, il existe d'autres organismes, tels que Frontaliers Grand Est pour vous conseiller). Ces structures proposent également sur leurs sites Internet des fiches d'information, des guides pratiques sur la sécurité sociale, le droit fiscal et de nombreuses autres thématiques transfrontalières.

► Qu'est-ce qui est important en matière d'impôts ?

Voir aussi [Convention de double imposition FR-ALL](#)

Une **convention bilatérale de double imposition** a été conclue entre l'Allemagne et la France afin de régler la répartition des revenus entre les deux pays et d'éviter la double imposition des personnes travaillant dans un pays tout en étant résidentes fiscales dans l'autre. En principe, **les revenus doivent être imposés dans le pays où l'activité professionnelle est exercée**. En revanche, les salarié.e.s qui remplissent les conditions pour bénéficier du statut de frontalier sont **imposables dans leur pays de résidence**. Pour faire valoir ce droit, ils doivent demander à l'administration fiscale compétente de leur pays de résidence de leur délivrer une attestation d'exonération fiscale (formulaire 5011) et en remettre une copie à leur employeur.

► À qui s'applique le statut de frontalier ?

Voir aussi [Statut fiscal : Frontalier ou non-frontalier - Frontaliers Grand Est](#)

Le **statut de frontalier** facilite le traitement fiscal et social et nécessite une **attestation des autorités compétentes**. Les frontalier.ère.s sont des personnes qui résident de manière permanente dans la zone frontalière d'un État, travaillent dans la zone frontalière de l'autre État et rentrent chaque jour à leur domicile. Les frontalier.ère.s qui travaillent dans la zone frontalière pendant toute l'année, mais qui ne retournent pas à leur lieu de résidence pendant plus de 45 jours au cours de cette période ou qui travaillent en dehors de la zone frontalière, perdent leur statut fiscal de frontalier.



Vous pouvez obtenir des informations sur les communes appartenant aux zones frontalières respectives auprès des INFOBEST ou des administrations fiscales compétentes.

► Que dois-je prendre en compte en matière d'assurance sociale ?

Voir aussi [Assurance sociale - Introduction — INFOBEST](#)

Les employé.e.s sont en principe **affilié.e.s à la sécurité sociale du pays dans lequel ils travaillent** (= principe du lieu de travail). En tant qu'employeur, cela signifie que vous devez déclarer cette personne auprès des organismes de sécurité sociale compétents de votre pays, même si elle réside dans un pays voisin, et verser des cotisations comme pour les employé.e.s nationaux.



Si votre employé.e travaille également dans d'autres pays, il convient d'abord de déterminer quel est **son lieu principal d'activité**. Même en cas de cumul d'emplois, une personne n'est soumise qu'à la législation sociale d'un seul pays. Voir également la fiche d'information sur le cumul d'emplois INFOBEST :

www.infobest.eu/fileadmin/data/Publikationen/Sozialversicherung/Merkblatt_Sozialversicherung_Mehrfachbeschäftigung_2016_D.pdf

► Quelles sont les règles applicables au télétravail pour les salarié.e.s du pays voisin ?

Voir aussi  [Télétravail transfrontalier - règles particulières](#)

 www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/2024_Telearbeit_Oberrhein_Leitfaden_2024-09-02_d.pdf

Depuis le 1^{er} juillet 2023, un accord de droit international, également signé par la France et l'Allemagne, s'applique au **télétravail transfrontalier** : les employé.e.s peuvent travailler jusqu'à 49,99 % de leur temps de travail depuis leur pays de résidence sans que leur obligation d'assurance sociale ne soit transférée vers leur pays de résidence. Au-delà de ce pourcentage, la personne concernée est assujettie à l'assurance sociale dans son pays de résidence, à moins qu'elle ne souhaite demander une dérogation. Le chiffre de 49,99 % se réfère à douze mois civils, ce qui signifie que la limite peut être dépassée temporairement si elle est compensée sur l'ensemble de l'année.

 Pour faire valoir l'accord-cadre, vous devez, en tant qu'employeur, demander auprès de l'autorité compétente **un certificat A1** pour votre salarié.e.

► Qu'est-ce que le certificat A1 ?

Le certificat A1 atteste **du droit de la sécurité sociale applicable à une personne**. Il est particulièrement important en cas de détachement ou lorsque les collègues travaillent au-delà des frontières, par exemple dans le cas du télétravail. En tant qu'employeur, vous devez déposer une demande auprès de l'autorité compétente de l'État dont le régime de sécurité sociale continue de s'appliquer, à savoir :

- Les employeurs **en Allemagne** doivent déposer une demande auprès de l'organisme allemand de liaison pour l'assurance maladie à l'étranger (DVKA) relevant de l'association faîtière GKV :  www.dvka.de
- Les employeurs **en France** doivent déposer une demande auprès du « Service Mobilité internationale » ou « *International Mobility Service* » de l'Urssaf :  [Mobilité internationale - Urssaf.fr](#)

► Que dois-je prendre en compte lorsque j'embauche des étudiant.e.s du pays voisin pour un stage ou un mini-job ?

En Allemagne comme en France, il existe des règles claires qui déterminent si une activité est considérée comme un stage ou un emploi régulier.

La durée et les conditions générales de la mission sont particulièrement déterminantes. Elles déterminent si les étudiant.e.s sont assuré.e.s socialement dans leur pays d'origine ou dans le pays où ils travaillent.

Les réglementations étant parfois complexes et chaque situation devant être examinée individuellement, il est recommandé aux employeurs de solliciter l'avis d'un spécialiste.

 Le **réseau INFOBEST** ou les **conseiller.ère.s EURES-T** fournissent tous deux des conseils sur les questions relatives à la sécurité sociale, à l'assujettissement à l'impôt ainsi qu'au statut de stagiaire ou de salarié.e, et constituent des points de contact utiles.

INFOBEST propose un aperçu permettant de déterminer le pays compétent en matière de sécurité sociale :

 [Sécurité Sociale pour étudiants ou stagiaires français en Allemagne](#)

- **En Allemagne**, la règle générale est la suivante : S'il s'agit d'un stage obligatoire dans le cadre des études, l'étudiant.e reste couvert par l'assurance maladie française. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération. En revanche, dans le cas d'un stage volontaire, l'étudiant.e a droit au salaire minimum légal, sauf s'il s'agit d'un stage d'orientation d'une durée maximale de trois mois. Si le stage dure trois mois ou plus et que la rémunération dépasse le plafond applicable aux mini-jobs, des cotisations sociales sont dues en Allemagne. Il en va de même lorsqu'un.e étudiant.e occupe un emploi à temps partiel.
- **En France**, la règle suivante s'applique : Les étudiant.e.s allemand.e.s qui souhaitent effectuer un stage en France doivent obligatoirement disposer d'une convention de stage, conformément à la loi, conclue entre l'établissement d'enseignement supérieur, l'entreprise et l'étudiant.e. Pour un stage supérieur à deux mois, l'entreprise doit verser une rémunération minimale. Les étudiant.e.s restent assuré.e.s par leur assurance maladie allemande s'ils disposent d'une carte européenne d'assurance maladie. S'ils exercent un emploi à temps partiel parallèlement à leurs études en France, le salaire minimum français s'applique et ils doivent s'inscrire à la sécurité sociale française.

► **Je cherche un.e apprenti.e. transfrontalier.ère. Que dois-je prendre en compte lors de l'embauche d'un.e apprenti.e provenant du pays voisin ?**

Le modèle de l'apprentissage transfrontalier permet aux **jeunes à partir de 16 ans** de suivre une formation en alternance au-delà des frontières. Concrètement, cela signifie que les cours théoriques sont dispensés dans un organisme de formation en Allemagne (Bade-Wurtemberg, Rhénanie-Palatinat ou Sarre) tandis que la phase pratique se déroule dans une entreprise en France (hors territoires d'outre-mer), ou inversement : les cours théoriques sont dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) en France et la phase pratique dans une entreprise en Allemagne. Le contenu de la formation est basé sur le système éducatif du pays dans lequel se situe l'organisme de formation. La durée de la formation dépend donc de la réglementation en vigueur dans ce pays, où se déroule également l'examen final.

En matière d'assurance sociale, c'est le pays dans lequel se trouve l'entreprise de formation qui est déterminant. Ainsi, si vous employez un.e apprenti.e français.e en Allemagne, celui-ci est couvert par l'assurance sociale allemande.



Les chargé.e.s de mission pour l'apprentissage transfrontalier de la *Bundesagentur für Arbeit* (Agence fédérale pour l'emploi) vous apportent leur aide dans la recherche de candidat.e.s pertinent.e.s, pour la préparation du contrat d'apprentissage transfrontalier et dans la coopération avec les organismes de formation du pays voisin. Ces chargé.e.s de mission pour l'apprentissage transfrontalier peuvent également informer les futur.e.s apprenti.e.s sur les modalités d'un apprentissage transfrontalier.

→ **EURES-T RHIN SUPÉRIEUR**



DE: +49 761 20 26 91 11
FR: +33 367 68 01 00
CH: +41 848 22 66 88



beratung@eures-t-oberrhein.eu
conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu



www.eures-t-rhinsuperieur.eu
[Informations pour les entreprises - EURES-T Rhin Supérieur](#)

► **Quelles sont les différences entre les diplômes – et à quoi dois-je faire attention lorsque je lis un CV français ?**

Voir aussi ➤ [Dispositions européennes — INFOBEST](#)
➤ [Reconnaissance en France — INFOBEST](#)
➤ [La reconnaissance en Allemagne — INFOBEST](#)
➤ [Correspondance des diplômes français | Campus France](#)

Le système universitaire français suit le modèle LMD (Licence – Master – Doctorat). Dans un CV français, les candidat.e.s indiquent souvent le nombre d'années d'études après le baccalauréat, par exemple Bac+3 (équivalent à une licence) ou Bac+5 (équivalent à un master). Il existe également des diplômes axés sur la pratique, tels que le CAP (formation professionnelle) ou le BTS (cycle court de deux ans validé par une qualification professionnelle), qui n'ont **pas toujours d'équivalent direct en Allemagne**.

Il est également important de faire la distinction entre les **professions réglementées** (par exemple, enseignant, professions infirmières et autres métiers paramédicaux), pour lesquelles une reconnaissance des qualifications est obligatoire, et les **professions non réglementées** (par exemple, la plupart des professions formées dans le système dual), dans lesquelles il est possible de débiter sans reconnaissance. Une reconnaissance peut toutefois présenter des avantages, car elle facilite le classement des qualifications et ouvre des perspectives de promotion.



Si vous avez des questions concernant certains diplômes étrangers, des organismes tels que **INFOBEST** ou **EURES-T Rhin Supérieur** peuvent vous aider. Les centres du réseau **ENIC-NARIC** (European Network of Information Centres - National Academic Recognition Information Centres) fournissent également des conseils sur la reconnaissance des qualifications étrangères, des informations sur l'exercice d'une profession réglementée avec un diplôme étranger et délivrent des certificats.

▪ **En Allemagne :**

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) :

➤ zab.kmk.org/de/zeugnisbewertung

Anerkennungs-Finder der Bundesregierung :

➤ www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php

Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung :

➤ www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php#module3189

Industrie- und Handelskammer Foreign Skills Approval (IHK FOSA) :

➤ www.ihk-fosa.de

▪ **En France :**

ENIC-NARIC France :

➤ [Centre ENIC-NARIC France | France Education international](#)

L'aperçu suivant peut vous donner quelques indications.
Une reconnaissance formelle peut être nécessaire dans certains cas, notamment pour les professions réglementées.

FRANCE	ALLEMAGNE	Remarques
CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)	→ Duale Berufsausbildung (par exemple, les métiers manuels et de l'artisanat)	Diplôme professionnel de base, orienté vers la pratique, comparable à une première qualification professionnelle allemande.
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	→ Allgemeine Hochschulreife (Abitur) ou Fachhochschulreife	Correspond approximativement au baccalauréat allemand. Il donne accès à l'enseignement supérieur, notamment à l'université. Abibac = équivalence totale.
BTS (Brevet de Technicien Supérieur)	→ Fachschule / qualification professionnelle	Études courtes de deux ans menant à un diplôme d'État après le baccalauréat (Bac+2). Plus axées sur la pratique, sans équivalent direct en Allemagne. Elles sont généralement considérées comme une qualification professionnelle ou comme un accès à l'enseignement supérieur spécialisé.
DUT (Diplôme Universitaire de Technologie)	→ Fachhochschulabschluss / diplôme pratique (Bac+3)	Diplôme universitaire davantage axé sur la pratique, équivalent à une licence d'une haute école spécialisée.
Licence (Bac+3)	→ Bachelor (180 ECTS)	Correspond généralement à un Bachelor allemand.
Master (Bac+5) ou Diplôme d'ingénieur	→ Master (300 ECTS)	Comparable à un Master allemand.
Doctorat	→ Promotion	Entièrement comparable à un doctorat allemand.

3 VERS QUI ME TOURNER POUR MES QUESTIONS ?

Contacts utiles pour les employeurs dans la région frontalière Strasbourg-Ortenau

→ EURES-T RHIN SUPÉRIEUR

DE: +49 761 20 26 91 11
FR: +33 367 68 01 00
CH: +41 848 22 66 88

 beratung@eures-t-oberrhein.eu

 www.eures-t-rhinsuperieur.eu

 Le « One-Stop-Shop » sert de point de contact central pour les questions générales relatives à la mobilité professionnelle transfrontalière. Les demandes spécifiques sont transmises à l'équipe de conseiller.ère.s ou à des partenaires externes.

→ APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER FRANCE - ALLEMAGNE

DE: +49 761 20 26 91 11
FR: +33 367 68 01 00
CH: +41 848 22 66 88

 beratung@eures-t-oberrhein.eu

 www.eures-t-rhinsuperieur.eu

 [Informations pour les entreprises - EURES-T Oberrhein](#)

→ SERVICE DE PLACEMENT TRANSFRONTALIER STRASBOURG – ORTENAU

 Bahnhofspatz 1
Eingang über Gleis 1
D-77694 Kehl

 spt-kehl@arbeitsagentur.de

 [Service de Placement Transfrontalier \(SPT\) France – Allemagne | Bundesagentur für Arbeit](#)

EURES-T (Transfrontalier) Rhin Supérieur fait partie du réseau EURES. Il est l'un des six partenariats transfrontaliers EURES en Europe. Les acteurs clés du marché du travail en Allemagne, en France et en Suisse coopèrent au sein d'EURES-T Rhin Supérieur : services publics de l'emploi, organisations patronales, organisations syndicales, collectivités territoriales et institutions étatiques. L'équipe de conseiller.ère.s EURES-T Rhin Supérieur conseille et soutient gratuitement et dans les deux langues les demandeur.euse.s d'emploi, les salarié.e.s, les apprenti.e.s et les employeurs sur les questions relatives aux formations et au travail dans la région frontalière entre la France, l'Allemagne et la Suisse dans le Rhin Supérieur.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

EURES-T Rhin Supérieur aide les employeurs du Rhin Supérieur à trouver des candidat.e.s dans les pays voisins. Le réseau fournit également des informations sur les modalités d'emploi transfrontalières, le détachement de salarié.e.s dans les pays voisins, ainsi que sur les questions liées au chômage et au travail indépendant dans un contexte transfrontalier. Outre des réunions d'information destinées aux employeurs, EURES-T Rhin Supérieur met également en œuvre des formats de recrutement innovants et est présent sur de nombreux salons professionnels dans la région frontalière.

Les chargé.e.s de mission pour l'apprentissage transfrontalier de la *Bundesagentur für Arbeit* (Agence fédérale pour l'emploi) conseillent les jeunes, les employeurs et les organismes de formation intéressés sur les modalités de l'apprentissage transfrontalier entre la France et les Länder allemands concernés.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Les chargé.e.s de mission pour l'apprentissage transfrontalier apportent leur aide dans la recherche de candidat.e.s pertinent.e.s et dans la préparation de contrats d'apprentissage transfrontaliers. Ces chargé.e.s de mission facilitent également la communication avec les organismes de formation et les autres acteurs de l'apprentissage dans le pays voisin.

Le Service de Placement Transfrontalier est une initiative commune des deux services publics de l'emploi français et allemand. Il réunit l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit) et son homologue français France Travail autour d'informations et de services liés au marché du travail transfrontalier. Le service conseille et soutient les demandeur.euse.s d'emploi (conseils personnalisés, coaching individuel, recherche d'emploi) ainsi que les employeurs qui souhaitent recruter au-delà des frontières lors de la sélection de leur personnel.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Le service propose des conseils sur la situation du marché du travail dans la région frontalière franco-allemande, les diplômes professionnels et les qualifications comparables dans le pays voisin, ainsi qu'une recherche ciblée de candidat.e.s adapté.e.s aux besoins des employeurs.

→ INFOBEST KEHL / STRASBOURG

-  Rehfusplatz 11
D-77694 Kehl am Rhein
-  +49 (0)7851 9479 0
+33 (0)3 88 76 68 98
-  contact.infobest.eu/iks/public/new/?lang=fr
-  www.infobest.eu/de

→ INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (IHK) SÜDLICHER OBERRRHEIN

-  Schnewlinstrasse 11-13
D-79098 Freiburg
-  [Französisches Arbeitsrecht :
Code du Travail - IHK Südlicher
Oberrhein](#)

→ CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE ALSACE EUROMÉTROPOLE

-  Espace Européen de l'Entreprise
4, rue de la Haye
F-67300 Schiltigheim
-  **Katia BECK** (pour l'orientation,
relations écoles / entreprises,
projets transfrontaliers) :
k.beck@alsace.cci.fr
-  **Stefanie KORTH** (droit des affaires
franco-allemand, médiation) :
s.korth@alsace.cci.fr
-  **Danièle SCHMITT** (projets
transfrontaliers) :
d.schmitt@alsace.cci.fr
-  www.alsace-eurometropole.cci.fr

INFOBEST Kehl/Strasbourg est un centre d'information et de conseil bilingue qui traite les questions transfrontalières entre l'Allemagne et la France, par exemple en matière de sécurité sociale et de fiscalité. Les consultations gratuites ont lieu sur rendez-vous, par téléphone ou par e-mail. Le réseau entretient de bonnes relations avec les autorités des deux côtés de la frontière.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Pour toute question d'ordre général concernant les contrats de travail, les obligations en matière d'assurance sociale, le statut fiscal ou le statut de frontalier, le télétravail transfrontalier mais aussi pour les employé.e.s qui souhaitent travailler dans le pays voisin.

La IHK Südlicher Oberrhein, Chambre de commerce et d'industrie du Sud du Rhin Supérieur, spécialisée dans les relations avec la France, est un interlocuteur central pour les entreprises allemandes de la région qui souhaitent entretenir des relations commerciales avec la France ou employer du personnel français.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Pour toute question concernant le marché du travail français, le cadre juridique et économique, la formation ou l'emploi. Si vous souhaitez établir des contacts avec des partenaires français, la IHK Südlicher Oberrhein est également un interlocuteur précieux. Elle organise en outre régulièrement des réunions d'information, des ateliers et des rencontres de réseautage sur des thématiques liées à l'espace économique franco-allemand.

La CCI Alsace Eurométropole est un acteur clé de la coopération transfrontalière dans le Rhin Supérieur. Impliquée dans plusieurs projets européens Interreg VI, elle soutient les entreprises et les porteurs de projets en facilitant leur accès au marché trinational franco-germano-suisse. À travers des initiatives telles que le Lieu ressource transfrontalier pour l'Emploi, Business Twin, KTUR² ou encore Regio Lab, elle favorise l'innovation, la mobilité professionnelle et les synergies économiques entre les territoires.

La CCI accompagne également les entreprises françaises, allemandes ou suisses qui souhaitent se développer sur le marché voisin : développement commercial, accompagnement juridique, apprentissage transfrontalier, etc.

→ FRONTALIERS GRAND EST

-  22 avenue Georges Corneau
F-08000 Charleville-Mézières
-  11 rue Claude Chappe
F-57070 Metz
-  contact@frontaliers-grandest.eu
-  [Contact - Frontaliers Grand Est Metz](#)
-  frontaliers-grandest.eu

→ WELCOME CENTER SÜDLICHER OBERRHEIN

-  Bismarckallee 6
D-79098 Freiburg
-  info@welcomecenter-blackforest.de
-  welcomecenter-blackforest.de

→ MISSION LOCALE STRASBOURG EUROMÉTROPOLE

-  [Les antennes MLPE - MLPE](#)
-  [La Mission Locale est un partenaire pour vos recrutements - MLPE](#)

Frontaliers Grand Est est une plateforme d'information et de documentation qui traite notamment des questions juridiques, sociales et fiscales pour les travailleur.euse.s frontalier.ère.s de la région Grand Est (Alsace, Lorraine). Elle propose des informations gratuites sur des thèmes tels que le droit du travail, la sécurité sociale, la fiscalité ou les retraites pour les frontalier.ère.s.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Même si Frontaliers Grand Est opère principalement dans la zone frontalière de la Grande Région, son site Internet met à disposition des ressources et des fiches d'information que les employeurs peuvent utiliser pour vérifier leurs processus RH ou fournir des informations à leurs employé.e.s.

L'objectif du Welcome Center Südlicher Oberrhein est d'accompagner les entreprises de la région dans le recrutement et l'intégration de main d'œuvre internationale. Il aide aussi bien les entreprises qui souhaitent embaucher des talents internationaux ou qui en emploient déjà, que les professionnels internationaux pour toutes les questions relatives à la vie et au travail dans la région du Sud du Rhin Supérieur. Le Welcome Center Südlicher Oberrhein est le fruit d'une coopération entre la Chambre des métiers de Fribourg et la IHK Südlicher Oberrhein. Il fait partie des 12 Welcome Centers du Bade-Wurtemberg et bénéficie du soutien du ministère de l'Économie, du Travail et du Tourisme du Bade-Wurtemberg.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Au Welcome Center, vous obtiendrez des informations et des conseils personnalisés sur les thèmes suivants :

- Loi sur l'immigration des travailleur.euse.s et procédure accélérée pour les travailleur.euse.s qualifié.e.s
- Visas et conditions de séjour
- Reconnaissance des qualifications étrangères
- Formations complémentaires et dispositifs de remise à niveau
- Procédure de recrutement de candidat.e.s
- Offres de soutien pour votre entreprise
- Intégration professionnelle et linguistique des candidat.e.s
- Regroupement familial

La Mission Locale est un service français destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ont besoin d'un accompagnement dans leur transition entre l'école et la vie professionnelle. Elle les conseille sur la formation, les études, la recherche d'emploi et les questions sociales, et accompagne individuellement les jeunes dans leur parcours vers l'emploi.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Pour les employeurs, la Mission Locale permet de diffuser des offres d'emploi auprès des jeunes demandeur.euse.s d'emploi, de trouver des candidat.e.s adapté.e.s et de participer à des programmes d'insertion professionnelle (par exemple, stages, mesures de qualification, contrats de travail subventionnés).

ADMINISTRATIONS À KEHL ET À STRASBOURG

→ PRÉFECTURE DU BAS-RHIN

 +33 3 88 21 67 68

 [Nous contacter - Les services de l'État dans le Bas-Rhin](#)

 [Accueil - Les services de l'État dans le Bas-Rhin](#)

 [Administration numérique pour les étrangers en France | Accueil](#)

 [Travail d'un étranger en France | Service-Public.fr](#)

→ BÜRGERSERVICE MIT AUSLÄNDERBÜRO

 +49 7851 88-3423

 auslaenderbehoerde@stadt-kehl.de

 [Bürgerservice mit Ausländerbüro | Stadt Kehl](#)

Le service municipal chargé des étrangers de la ville de Kehl est compétent pour les questions relatives au droit de séjour, aux permis de travail, aux enregistrements et aux obligations de déclaration des collègues ou candidat.e.s étranger.ère.s. Les formulaires correspondants peuvent être téléchargés en ligne. Les rendez-vous doivent être pris par téléphone.

Pour Strasbourg, ce sont les autorités nationales qui sont compétentes. Grâce à l'Administration numérique pour les étrangers en France (ANEF), la Direction générale des étrangers en France, les ressortissants de pays tiers peuvent obtenir des certificats, des autorisations ou des déclarations et effectuer les démarches administratives correspondantes.

En quoi cela concerne-t-il les employeurs ?

Lors de l'embauche de ressortissants de pays tiers (hors UE/EEE) ou pour toute question relative aux titres de séjour, à leur prolongation ou à leur changement ainsi que pour les obligations officielles de déclaration des nouveaux collègues.

3

VERS QUI ME TOURNER POUR MES QUESTIONS ? Contacts utiles pour les employeurs dans la région frontalière Strasbourg-Ortenau

PARTIE 2

INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE COMMENT ORGANISER L'ARRIVÉE DES NOUVEAUX TALENTS ?

Les candidat.e.s venant d'autres pays ne sont pas seulement une réponse à la pénurie de main-d'œuvre pour les entreprises, ils enrichissent également chaque équipe. Ils apportent des compétences linguistiques, de nouvelles perspectives et une sensibilité interculturelle précieuse dans les affaires internationales et dans le travail quotidien. Ils apportent également un fort engagement et une grande capacité d'adaptation, des qualités particulièrement recherchées dans un monde du travail en constante évolution.



Pourquoi la culture d'accueil est-elle importante ?

- Intégration plus rapide
- Attractivité et promotion de la marque employeur pour le recrutement de personnel
- Meilleure ambiance de travail – favorise l'esprit d'équipe et la coopération
- Fidélisation à long terme
- Image positive grâce à l'ouverture et à la modernité

► Comment accompagner au mieux cette diversité ?

La diversité implique une coopération de toutes parts : l'intégration ne peut réussir que si **le respect, l'ouverture et l'acceptation** sont activement mis en pratique. Par ailleurs, une culture d'accueil visible renforce l'image de l'entreprise et la rend plus attractive pour les candidat.e.s.

Vous trouverez ci-dessous un guide pour une culture d'accueil réussie, avec trois axes principaux et des conseils :

- Le **livret d'accueil** comme outil d'orientation pour les nouveaux collègues,
- Un **processus d'intégration structuré** qui implique les nouveaux collègues dès le début,
- Des **exemples** montrant comment les entreprises peuvent aborder la diversité linguistique et culturelle de manière ouverte et constructive.

Une grande partie des informations résumées ici proviennent du portail officiel du gouvernement fédéral allemand « Make it in Germany ».

Pour aller plus loin, vous trouverez des informations détaillées et des conseils pratiques sur l'intégration des talents internationaux à l'adresse suivante (contenus disponibles en allemand) :

🔗 make-it-in-germany.com/de/unternehmen/integrieren/neue-mitarbeiter

1 LE LIVRET D'ACCUEIL

Orientation et valorisation dès le premier jour

Un livret d'accueil est un outil simple mais efficace pour faciliter l'**intégration des nouveaux et nouvelles collègues dans l'entreprise** et, s'ils viennent d'un pays voisin, leur arrivée dans la région. Il fournit des informations utiles, rassure et montre que votre entreprise se soucie activement du bien-être et de l'intégration de ses nouvelles recrues.

i Selon son objectif et son contenu, le livret peut être **envoyé par e-mail ou par la poste** avant le premier jour de travail, notamment lorsqu'il contient des informations générales sur la vie dans la région en cas de changement de lieu de résidence. Il peut également être remis à l'arrivée si l'accent est mis sur l'entreprise elle-même.

Un bon livret d'accueil aide les nouveaux talents à s'orienter rapidement, à se sentir bienvenus et à créer un lien avec l'entreprise. Il est **synonyme de communication transparente et d'ouverture** : des photos de l'équipe, du lieu de travail ou des environs contribuent à donner une première impression personnelle.

À titre d'exemple, un livret peut généralement contenir les éléments suivants :

► Informations sur l'entreprise

Une présentation générale de l'entreprise permet de s'orienter dès le début. Elle comprend une **brève présentation** de l'organisation, un **organigramme** avec les principaux interlocuteurs, une présentation de l'**équipe**, des informations sur les **processus internes** et les **canaux de communication**, ainsi que les règles fondamentales en matière de **travail** et de **sécurité**.

→ Ces informations aident les nouveaux collègues à s'orienter rapidement et à comprendre la structure de l'entreprise.

► Culture d'entreprise et valeurs

Présentez la culture de votre entreprise : quelles sont les **valeurs** et les **principes** qui caractérisent la collaboration ? Quelle est votre vision du **management**, du **travail d'équipe** et de la **diversité** ?

→ Les informations sur les formations internes ou les offres de formation continue concernant votre entreprise, ses valeurs et son fonctionnement, notamment durant la phase d'intégration, favorisent le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

► Quotidien professionnel et organisation

Vous pouvez établir un **emploi du temps type** ou renvoyer au règlement interne en vigueur et reprendre les informations les plus importantes : **horaires de travail et de pause, règles relatives au télétravail, planification des congés, obligation de signaler toute maladie ou absence**. Ajoutez des informations pratiques sur la **cantine** ou les possibilités de restauration à proximité, les places de parking, les cartes d'accès ou les consignes de sécurité.

→ Une présentation claire garantit la transparence et évite les malentendus.

► Aide à l'installation et à la vie dans la région

Pour les collègues qui viennent du pays voisin, des informations sur les **premières démarches à effectuer dans leur nouvel environnement** sont particulièrement utiles. Il s'agit notamment de renseignements sur les démarches administratives, l'inscription au lieu de résidence ou les centres de conseil, tels que INFOBEST Kehl/Strasbourg ou le Welcome Center Südlicher Oberrhein. Les informations sur les réseaux, associations ou groupes favorisant les échanges entre professionnels internationaux peuvent également faciliter leur arrivée.

→ Des informations pratiques sur la vie quotidienne dans le nouvel environnement apportent également des **repères utiles** : informations sur l'assurance maladie, les soins médicaux, les banques, les impôts, la garde d'enfants ou encore les transports publics, la recherche d'un logement et les offres de loisirs et culturelles. Le dossier peut ainsi devenir un compagnon pratique même en dehors du travail.

► Glossaire et matériel supplémentaire

Un petit glossaire des **termes fréquemment utilisés au sein de l'entreprise** (par exemple « fiche de paie » ou « comité social et économique (CSE) ») peut aider à comprendre les termes bureaucratiques ou techniques. Idéalement, ce glossaire devrait être **bilingue**.

Des plans de la ville, des brochures de bienvenue de la ville ou de petits messages de bienvenue personnalisés (par exemple, une carte de l'équipe) peuvent également être joints.

Un livret d'accueil bien structuré doit être clair, visuellement attrayant et facile à comprendre. Utilisez un langage simple, une structure claire et, si possible, des textes bilingues afin de faciliter l'accès à tous les nouveaux employés. Le livret d'accueil peut ainsi devenir la clé d'un démarrage réussi, tant sur le plan professionnel qu'humain.

Pour les employés nouvellement arrivés en Allemagne, le portail du gouvernement fédéral « Make it in Germany » propose aux employeurs un livret prêt à l'emploi et personnalisable (en allemand) :

🔗 [Dossier de bienvenue \(en allemand\)](#)

2 L'INTÉGRATION COMME ENJEU COLLECTIF

Un démarrage réussi est essentiel pour une collaboration fructueuse et durable. L'intégration doit être bien préparée et structurée, en particulier pour les professionnels internationaux, non seulement sur le plan organisationnel, mais aussi sur le plan humain. L'intégration est un enjeu collectif. **Toute l'équipe doit être impliquée dans le processus afin de faciliter l'intégration des nouveaux collègues et d'incarner une culture d'accueil.**

► Préparation en équipe

Une bonne préparation commence **avant même le premier jour de travail**. Informez votre équipe à temps de l'arrivée du nouveau collègue afin que tout le monde soit bien préparé.

→ Désignez des interlocuteur.ice.s dédié.e.s pour les premières semaines, préparez le poste de travail et clarifiez les processus internes. Une répartition claire des tâches au sein de l'équipe permet de s'orienter et d'éviter les incertitudes.

► Premier jour : accueil et présentation

Le premier jour de travail est déterminant : un accueil personnalisé, une brève visite guidée des services concernés et une présentation de l'équipe permettent d'instaurer un climat de confiance. Si possible, présentez les collègues qui parlent français ou allemand, cela rassure davantage et renforce le sentiment d'être le bienvenu.

Un système de **parrainage** (« *buddy system* ») ou un **programme de mentorat** peut également être une bonne idée pour favoriser l'intégration dans l'équipe. Les employé.e.s expérimenté.e.s qui connaissent bien l'entreprise et l'environnement régional et qui, idéalement, ont eux-mêmes une expérience internationale ou viennent du pays voisin, peuvent jouer un rôle précieux dans l'intégration des nouveaux collègues et leur offrir un accompagnement pendant les premières semaines. Les futur.e.s mentor.e.s pourraient également être préparé.e.s à leur rôle, par exemple par des formations sur la communication interculturelle.

Il est important que le dispositif soit bien structuré grâce à :

- Des tâches clairement définies : en mettant l'accent soit sur le mentorat professionnel, le soutien linguistique ou l'aide en dehors du travail ?
- Des plages horaires dédiées à des échanges réguliers, y compris pendant les heures de travail,
- La reconnaissance de l'engagement des mentor.e.s.

→ CONSEIL ←

Au cours des premiers jours, veillez à ne pas surcharger les nouveaux collègues avec trop d'informations. Donnez-leur des indications étape par étape et tenez compte du niveau linguistique de chacun, afin que tous les contenus soient bien compris et que chacun ait le temps de s'acclimater.

► Entretiens d'orientation et feedback

Une **communication claire** est au cœur de l'intégration. Dès le début, discutez des **attentes** et des **objectifs** mutuels. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le livret d'accueil ou les guides internes comme base de discussion et les parcourir ensemble étape par étape afin de **clarifier les ambiguïtés** et les questions en suspens. Il est important de prévoir du temps pour des **entretiens réguliers** au cours des premières semaines, de fixer des rendez-vous à cet effet et de désigner des interlocuteur.ice.s (mentor.e.s ? politique de la porte ouverte ?).



Les nouveaux collègues n'osent pas toujours exprimer leurs incertitudes, en particulier s'ils ont encore des barrières linguistiques ou s'ils viennent d'une culture différente en matière de communication et de feedback. C'est pourquoi il est important de prendre le temps de leur poser des questions, de leur expliquer les processus de manière transparente et de créer une culture de communication ouverte.

► Activités communes et intégration de l'équipe

L'intégration réussit mieux lorsque l'équipe est proche. Des activités communes telles qu'une **journée d'accueil**, un **petit-déjeuner d'équipe** ou des moments conviviaux favorisent les échanges et la cohésion.

Des **réunions informelles** ou des **rencontres** avec d'autres nouveaux collègues issus de différents services peuvent également contribuer à créer des réseaux et à instaurer la confiance. Créez des occasions de réseautage au quotidien, par exemple à l'aide d'affiches, d'un tableau d'affichage ou d'un intranet numérique sur lequel les collègues peuvent se présenter, échanger, trouver des tandems linguistiques ou organiser des activités communes.



Veillez à constituer une équipe aux profils variés et tenez compte des compétences linguistiques de vos collègues. Ils peuvent apporter un soutien linguistique précieux, sans que cette mission de traduction ne devienne permanente.

La brochure du projet « Unternehmen Berufsanerkennung » (Entreprise Reconnaissance professionnelle) de DIHK Service GmbH et ZWH e.V. fournit des conseils pratiques à destination des nouveaux professionnels en Allemagne :

↗ [Exemples de Onboardings et étapes d'intégration \(en allemand\)](#)

2

L'INTÉGRATION COMME ENJEU COLLECTIF



3 PROMOTION DE LA DIVERSITÉ LINGUISTIQUE ET CULTURELLE AU QUOTIDIEN

La langue et la culture influencent le quotidien professionnel et sont la clé d'une collaboration fructueuse, en particulier dans les équipes hétérogènes. Les barrières linguistiques peuvent créer des incertitudes des deux côtés, tant chez les nouveaux collègues que dans l'équipe existante. Il est donc important de **veiller dès le départ à la clarté et à la bonne compréhension de la communication et d'encourager activement les opportunités d'apprentissage.**

► Conseils pour un environnement de travail propice à l'apprentissage des langues

- **Utilisez un langage clair dès le début**
Rédigez les documents de l'entreprise (livret d'accueil, guides, règlement interne, règles de sécurité, etc.) de manière claire et compréhensible. Cela facilite l'accès à l'information non seulement pour les nouveaux collègues, mais aussi pour tous les autres.
- **Fournissez des documents bilingues**
Si possible, traduisez les documents importants et complétez-les par des aides visuelles telles que des pictogrammes ou des glossaires. Des affiches bilingues, de courtes listes de vocabulaire et des fiches d'apprentissage numériques pour les termes techniques sont également utiles.
- **Encourager le feed-back**
Vérifier ce qui a été compris : de brèves questions de clarification ou reformulations permettent de rassurer et d'éviter les malentendus.
- **Sensibiliser l'équipe**
Sensibilisez vos collègues au fait que l'apprentissage d'une langue prend du temps – la patience, une communication claire et le soutien mutuel sont essentiels pour réussir.
- **Créer un espace d'échange**
Les programmes en tandem, dans lesquels des collègues s'entraident pour apprendre la langue du pays d'accueil, les pauses régulières ou les cafés linguistiques avec des collègues germanophones encouragent la pratique de la langue au quotidien tout en renforçant la cohésion de l'équipe. Ils peuvent également permettre aux collègues intéressés de découvrir ou d'apprendre la langue de leurs collègues internationaux, ce qui favoriserait la valorisation de la diversité linguistique. Des coins lecture avec des livres et des exercices adaptés à différents niveaux linguistiques peuvent également être un bon moyen de consolider ses connaissances linguistiques au fil du temps.
- **Proposez des cours de langue**
Organisez des cours de langue en interne ou en externe, par exemple en collaboration avec des écoles de langues, des centres de formation professionnelle ou des associations. Signalez également les ressources numériques gratuites permettant un apprentissage autonome, telles que les applications ou les cours en ligne.
- Pour la **langue allemande**, par exemple :
L'application « Ankommen » du Goethe-Institut, BAMF et de la Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi) :
🔗 www.bamf.de
Le portail d'apprentissage de la Deutsche Welle :
🔗 learngerman.dw.com/de/learn-german/s-9095
Goethe-Institut :
🔗 www.goethe.de/de/spr/ueb.html

Portail d'apprentissage de l'université populaire allemande :

🔗 vhs-Lernportal - Willkommen im vhs-Lernportal



À noter que l'outil „*Langsam gesprochene Nachrichten*“ (Actualités lues lentement) existe dans différents médias et applications, notamment sur le site de la Deutsche Welle.

- Pour la **langue française**, par exemple :
Podcasts et informations en langue française facile à comprendre :
🔗 francaisfacile.rfi.fr/fr
L'Alliance française Paris Ile-de-France a un MOOC (Massive Open Online Course) gratuit, développé spécifiquement pour l'apprentissage du français à des fins professionnelles : « Travailler en France » :
🔗 www.fun-mooc.fr/fr/cours/travailler-en-france-a2-b1
Le portail numérique « Bonjour Strasbourg » répertorie les offres de cours de français langue étrangère dans la région de l'Eurométropole et oriente les personnes étrangères vers une offre de cours de français adaptée à leur situation :
🔗 www.bonjour.strasbourg.eu
Vous trouverez plus d'informations sous :
🔗 www.strasbourg.eu/documents/976405/62191210/FLE-pole-positionnement-orientation.pdf

► Les défis interculturels

Les défis ne proviennent pas uniquement des barrières linguistiques et des malentendus, mais aussi de **différences culturelles subtiles qui ne se révèlent souvent qu'au contact des autres** : dans la manière de communiquer, de prendre des décisions ou d'appréhender les responsabilités au sein d'une équipe.



Des parcours de vie ou des cultures professionnelles différentes peuvent conduire à des attentes divergentes. Il se peut qu'une personne nouvellement recrutée ait jusqu'à présent travaillé dans des entreprises plutôt hiérarchisées et formelles, ce qui peut expliquer certaines attentes en matière de management. Ces attentes ne peuvent pas toujours être satisfaites dans un environnement de travail aux structures plus horizontales et à la participation accrue. Des différences peuvent également apparaître dans la manière dont le temps est géré, dont les relations se développent sur le lieu de travail ou dont les réunions sont organisées et menées. Le nouvel environnement professionnel peut ainsi différer sensiblement du contexte de travail précédent. **Il est important d'avoir conscience de ces différences potentielles sans pour autant les généraliser.**

Il est essentiel de considérer cette diversité non pas comme un défi, mais comme **une opportunité d'apprentissage** : la sensibilité interculturelle signifie rester ouvert, écouter et s'adapter à d'autres styles de communication et de travail. Une communication claire et transparente et la volonté de discuter des méthodes de travail contribuent à éviter les malentendus et à instaurer la confiance. Une culture d'accueil et une culture d'entreprise ouvertes se traduisent également par la valorisation et la mise en avant des différences.

DE PETITES MESURES PEUVENT AVOIR UN GRAND IMPACT

Un calendrier interculturel avec les jours
fériés de différents pays

Une « journée interculturelle » commune
ou une semaine thématique

Un buffet international

Une attention particulière portée
aux différentes habitudes alimentaires
et pratiques religieuses

Différentes activités sportives en équipe



Des **formations** et des **ateliers** sur la communication interculturelle ou sur des thématiques liées à la diversité peuvent également contribuer à réduire les incertitudes et à renforcer l'équipe. Les **jeux de rôle** et les **formats d'échange** peuvent offrir un espace pour discuter ouvertement des différences de communication ou de comportement, **aborder les conflits et surmonter les incertitudes** au quotidien.

La sensibilisation interculturelle commence par vous, en tant que dirigeant.e. Les questions suivantes peuvent nourrir votre réflexion :

- Connaissez-vous le pays d'origine de vos nouveaux collègues ?
- Quelles différences culturelles pourraient être pertinentes dans le quotidien professionnel ?
- Quels préjugés (inconscients) ou « biais inconscients » pourraient influencer votre perception, par exemple en matière de comportement, de tradition, de stéréotypes, de qualifications et de compétences ?
- Encouragez-vous activement la diversité, par exemple en constituant des équipes hétérogènes ou lors du recrutement ?
- Utilisez-vous de manière ciblée les compétences linguistiques ou interculturelles comme une ressource dans l'entreprise ?

Le simple fait de se pencher sur ces questions constitue déjà un premier pas vers une **intégration réussie**.

- **La Charte de la diversité e. V.** [titre traduit de l'allemand], la plus grande initiative allemande en faveur de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail, propose des informations complémentaires et des aides pratiques pour la mise en œuvre de mesures favorisant la diversité :

↳ www.charta-der-vielfalt.de

- **L'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)** est une association d'intérêt général fondée en 2007 par des managers souhaitant mieux prendre en compte la diversité de leurs collectifs de travail. Communauté d'entraide et lieu de production de savoirs, elle réunit aujourd'hui près de 200 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités) mobilisées en faveur d'un cadre de travail inclusif et respectueux de chacun. L'AFMD et ses membres s'appuient sur les résultats de la recherche scientifique et la pratique quotidienne des professionnels pour travailler sur différentes thématiques en lien avec la transformation des fonctions managériales et la prévention des discriminations en milieu professionnel.

↳ afmd.fr

- **La communauté « Les entreprises s'engagent » fédère 100 000 entreprises** de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, partout en France, autour des enjeux sociaux et sociétaux tels que les jeunes, le handicap, les seniors, les quartiers prioritaires, la lutte contre la récidive, le sport, les lycées professionnels, les achats inclusifs, les réfugiés. Réunies au sein de 101 clubs départementaux, les entreprises membres sont sensibilisées et accompagnées dans leur politique inclusive, pour leur permettre d'accueillir la diversité dans leur organisation.

↳ lesentreprises-sengagent.gouv.fr

- [En allemand] **La « Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration »** (ou boîte à outils Culture d'accueil et intégration) du Centre allemand de compétences pour les professionnels internationaux dans les métiers de la santé et des soins offre un soutien pratique aux entreprises qui souhaitent recruter et intégrer à long terme des professionnels internationaux. Elle comprend des informations générales et de nombreux conseils pratiques pour mettre en place une intégration adaptée et promouvoir une culture d'accueil ouverte et chaleureuse au sein de l'entreprise :

↳ dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi

CONCLUSION

Élargir son périmètre de recrutement au-delà de la frontière constitue une **véritable richesse pour les entreprises**. Dans un contexte de tensions sur le marché du travail et de pénurie de main-d'œuvre, le recrutement dans les pays voisins permet d'accéder à de nouveaux profils, de diversifier les talents, de renforcer l'attractivité de l'entreprise et de consolider son ancrage local. Le Rhin Supérieur offre des conditions idéales pour relever ce défi.

Le recrutement de frontalier.ère.s représente toutefois des **défis supplémentaires** : différences administratives, réglementaires, fiscales, sociales ou encore linguistiques. Ces enjeux s'accompagnent toutefois de nombreuses opportunités, tant sur le plan économique qu'humain, en favorisant l'innovation, l'adaptabilité et l'ouverture à de nouveaux marchés.

Le territoire du Rhin Supérieur bénéficie d'un écosystème particulièrement riche en structures et en partenaires capables d'**accompagner les employeurs dans leurs démarches** et de les aider à surmonter la complexité administrative liée au travail transfrontalier. Ce guide permet de vous renseigner sur les points à prendre en compte, mais aussi de trouver les outils et les contacts pour obtenir les conseils et renseignements dont vous avez besoin. L'accompagnement constitue un levier précieux pour sécuriser les recrutements et faciliter l'intégration des salarié.e.s.

Enfin, la **diversité culturelle et linguistique** apportée par les collègues issus des pays voisins représente un véritable atout pour l'entreprise. Elle favorise les échanges, l'ouverture européenne, la compréhension interculturelle et contribue à construire des organisations plus dynamiques, innovantes et tournées vers l'avenir.