

FRANCÊS  
FRANÇAIS

# Marché du travail inclusif

GUIDE POUR LES  
ORGANISATIONS  
INTERCULTURELLES



RPCI  
COOPERATIVA

APOIOS



PATROCÍNIO





Le **réseau coopératif portugais des villes interculturelles (RPCI)** est né en 2021 dans le but de promouvoir les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion, notamment par le soutien au réseau portugais des villes interculturelles, qui est liée au conseil de l'Europe.

**Dans ce projet de RPCI (Recrutement Inclusif), les municipalités d'Amadora, Loures et Oeiras ont coopéré plus activement** pour répondre aux principales questions sur la diversité et l'inclusion en ce qui concerne l'engagement de personnes migrantes.



## Ce qui est l'inclusion sur le marché du travail?

- Valoriser des différences (genre, nationalité, orientation sexuelle, entre autres);
- Équité dans l'accès aux opportunités selon le niveau d'expérience professionnelle, de formation académique et de performance à tous les niveaux hiérarchiques.

## Avantages de l'inclusion dans les organisations

**+33%**

Le rapport "Delivering through diversity" présente des données de 2017 où les entreprises présentant une plus grande diversité ethnique **comptent 33% plus une propension à la rentabilité.**

### D'autres études indiquent qu'une culture inclusive a comme les avantages:

- Diminution de la rotation des professionnels;
- Renforcement du regroupement de l'équipe;
- Réduction des conflits (après la phase initiale d'adaptation);
- Augmentation des performances et des résultats financiers;
- Renforcement d'une image institutionnelle positive sur le marché.

## Loi sur les étrangers au Portugal

- La nouvelle loi sur les étrangers (loi no23/2007, du 4 juillet dans sa actuelle rédaction) réglemente l'entrée, séjour, la sortie et l'éloignement des personnes étrangères sur le territoire national.

## Qu'est-ce qui a changé avec la nouvelle loi?

- L'entretien consulaire n'est plus nécessaire pour l'embauche de personnes migrantes;
- Création du "tech visa" destiné à l'embauche de main- d œuvre hautement qualifiée;
- Création de la procédure de manifestation d intérêt (MI).

## Ce qui est la manifestation d intérêt?

Les personnes qui ont rejoint au Portugal sans le visa approprié pour l'exercice d'une activité rémunérée peuvent se régulariser par de la **manifestation d intérêt (MI)**, à condition qu'ils vérifient les conditions de travail.

Le MI est une nouveauté introduite par la loi no23/2007, dans ses articles 88, no2 et 89 no2, qui ont été réglementées par le décret législatif 09/2018.

## Qui peut présenter la manifestation d intérêt?

Toute personne étrangère qui est légalement au Portugal, qui est affiliée et en situation régulière devant la sécurité sociale et qui a une relation de travail avérée.

## Types de MI au Portugal

### EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SALARIÉE

- Destiné à ceux qui reçoivent une offre ou un contrat de travail déjà sur le sol portugais.
- La promesse de travail ou le contrat de travail ont besoin d'être en conformité avec la législation portugaise du travail, y compris le paiement d'un salaire mensuel respectant la limite minimale légale.
- La personne qui sollicite le titre de séjour (AR) pour l'exercice d'une activité professionnelle subordonnée, au moyen de la manifestation d'intérêt, doit être attentive aux dispositions à l'article 88, n°2 de la loi sur les étrangers.



Pour plus d'informations,  
rendez-vous sur la page SEF  
et consultez toutes les exigences



Bien que le Parlement portugais ait approuvé la fin du SEF et la création d'une nouvelle agence gouvernementale, appelée Agence portugaise pour la migration et l'asile (APMA), qui sera responsable des politiques d'immigration dans le pays, ce processus n'était pas encore terminé lors de la conclusion de ce guide. Dans ce sens, étant donné que les attributions de l'actuel service des étrangers et des frontières sont maintenues jusqu'à la définition des attributions spécifiques du nouvel organe, nous avons choisi de maintenir le nom déjà connue par les entreprises et les personnes migrantes, en évitant ainsi des doutes et des confusions inutiles.



## ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE INDÉPENDANTE

- Toute personne qui exerce une **activité professionnelle sans relation de travail**, c'est-à-dire non subordonnée à un employeur;
- Les travailleurs indépendants doivent émettre les soi-disant « reçu verts » afin de respecter les obligations fiscales portugaises. Pour ce faire, ils doivent ouvrir une activité sur le portail des Finances.
- Dans ce cas, il faut faire attention aux exigences de l'art.89, paragraphe.2, concernant l'autorisation de résidence pour l'exercice d'activité professionnelle indépendante, sans visa de séjour ».



Consultez  
la page SEF  
pour en savoir  
plus

## Embaucher des migrants au Portugal

### QUELS SONT LES DROITS DU TRAVAIL DES PERSONNES MIGRANTES?

La même chose que pour un travailleur de nationalité portugaise. L'égalité des droits est consacrée à l'article 4 du code du travail portugais (loi n° 7/2009 du 12 février dans sa rédaction actuelle).

### LA LÉGISLATION PORTUGAISE POSE-T-ELLE CERTAINES CONDITIONS SPÉCIFIQUES DANS LES CONTRATS D'EMPLOI AVEC UN ÉTRANGÈRE?

**oui!**

Le contrat conclu avec des personnes migrantes doit être obligatoirement sous la forme écrite. Toutes les autres exigences relatives à la forme et au contenu sont prévues à l'article 5 du code du travail.

### QU'EST-CE QUE LA PROMESSE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL?

Prévue à l'article 103 du code du travail, la promesse de contrat doit être sous forme écrite, contenir l'identification, les signatures et le domicile ou le siège social des parties, l'identification correcte de l'activité qui sera fournie, ainsi que la rémunération, entre autres exigences prévues par la législation compétente. Avec cette promesse, le migrant peut même entrer dans la MI.

## Principaux doutes sur l'embauche de personnes migrantes

### JE PEUX ENGAGER UNE PERSONNE QUI N'EST PAS INSCRITE À LA SÉCURITÉ SOCIALE?

**oui!**

Le numéro de la Sécurité Sociale (NISS) est le numéro qui permet une identification unique, exacte et précise devant la sécurité sociale au niveau national.

Toutefois, le droit du travail n'exige pas qu'un contrat de travail soit signé.

### CE QUE L'ENTREPRISE DOIT FAIRE SI LA PERSONNE N'A PAS ENCORE LE NISS?

Si l'organisation a l'intention d'embaucher une personne qui n'est pas encore inscrite, le département des ressources humaines lui-même peut effectuer la procédure en ligne, de manière pratique et simple, comme suit:

**Segurança Social Direta (SSD)**, en accédant à **"Perfil"** > **"Documentos de Prova"** > **"Enviar documento de Prova"** > dans le **"Assunto"** sélectionner **"NISS na Hora - Pedido de Entidade Empregadora"**

### JE PEUX ENGAGER UNE PERSONNE QUI N'A PAS LE PERMIS DE SÉJOUR?

**oui!**

Comme indiqué, la nouvelle loi sur les étrangers permet la régularisation des personnes qui ne sont pas en possession d'un visa avec autorisation pour exercer une activité rémunérée.

Dans ce cas, l'organisation employeuse doit prêter attention à deux questions:

1. Vérifier si la personne a déjà été à la manifestation d'intérêt et, dans l'affirmative, procéder normalement à l'embauche.
2. Si votre organisation est disposée à offrir la première possibilité d'emploi pour une personne étrangère, vous devez suivre l'article 88, n°2. Ainsi, en possession du contrat ou de la promesse de contrat, le migrant doit être enregistrée la procédure de manifestation d'intérêt, afin d'être dans un «processus de régularisation» devant la législation portugaise et éviter tout problème d'inspection.

## Gardez à l'esprit que...

- La migration apporte des résultats positifs pour le pays tant en les conditions économiques que de développement et d'innovation.
- Le gouvernement portugais reconnaît l'importance de la population migrante, et a travaillé dur pour améliorer sa législation, ainsi que les services fournis par les organismes compétents.
- L'état portugais a institué l'application d'amendes pour pénaliser les entreprises qui cherchent dans la population migrante une possibilité d'embauche irrégulièrement, sans le respect des obligations de travail.
- Suivez nos recommandations pour que votre organisation puisse faire partie d'une groupe d'entreprises inclusives et devenir une pièce important dans la reprise économique du Portugal après la crise du Covid-19.





## Comment créer un environnement de travail plus inclusif?

La création d'un environnement inclusif va au-delà du processus de recrutement et sélection.

**Consultez nos conseils en fonction de chaque étape.**

## Recrutement et sélection

1. Faites un diagnostic interne, pour comprendre dans quelle mesure votre organisation est inclusive et quels sont les points à améliorer (en écoutant les personnes qui travaillent avec vous);
2. Investir dans des connaissances juridiques sur le recrutement de personnes migrantes;
3. Développer et définir une bonne stratégie de diversité et d'inclusion;
4. Effectuer le diagnostic de la nécessité de l'emplacement en identifiant les besoins de l'organisation et les compétences souhaitées dans chaque équipe;
5. Développer un recrutement objectif, basé sur les compétences de chaque participant;
6. Les exigences relatives aux postes vacants doivent être essentielles et compatibles avec le bon exercice de la fonction;
7. L'exigence de photographies, ainsi que la « belle apparence » peut être discriminatoires. Évitez-le!
8. Construire des partenariats avec des organismes locaux, des associations et des coopératives qui peuvent faciliter la communication entre la population migrante et votre organisation, canaliser les personnes, apporter un soutien dans le processus et même mener des actions de sensibilisation;
9. Rechercher activement des profils variés, diversifiant les sources de recrutement et compte tenu attention au texte et au lieu des annonces;
10. Utilisez différents outils, comme ceux décrits ci-dessous.

## Outils pour un recrutement inclusif

### INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'utilisation d'algorithmes et de big data peut aider les organisations à mettre en place un processus de recrutement plus impartial. Toutefois, il est possible que certains de ces outils soient accidentellement programmés de manière discriminatoire (en recherchant des termes spécifiques, par exemple). Assurez-vous que cela n'arrive pas dans votre organisation!

### RECRUTEMENT EN AVEUGLE (SANS PHOTO)

Ce modèle vise à donner la priorité aux compétences techniques et comportementales du demandeur d'emploi - c'est-à-dire qu'il s'agit d'un modèle de recrutement qui réduit l'occurrence de la discrimination dans le processus de sélection curriculaire. Pour des interviews plus impartiales veiller à ce que l'équipe de recrutement ait reçu une formation et est conscient de ses biais. La conduite d'entretiens pratiques sans accès préalable aux CV est encore possible dans de nombreuses fonctions.

### ÉVALUATION DU PROFIL COMPORTEMENTAL

L'évaluation du profil comportemental est l'une des techniques les plus affirmées du recrutement, car il permet à l'équipe responsable de sélection de choisir la personne qui correspond le mieux aux exigences identifiées dans la description du poste. Cette évaluation est généralement effectuée par des tests de personnalité, d'entretiens de groupe et de défis moraux. S'assurer que les conditions d'évaluation sont accessibles à toutes les personnes en tant que la langue maternelle, la religion, la culture, etc.





## Inclusion après l'embauche

**L'intégration dans l'environnement de travail nécessite une attention à ses difficultés et une adaptation de l'environnement pour son arrivée, et l'interaction des personnes avec l'organisation. Voici quelques exemples d'action qui peuvent être mises en œuvre:**

### COURS DE LANGUES

Établir des partenariats avec des écoles de langues, et/ ou engager des professionnels de l'enseignement des langues, pour encourager les nouveaux employés non originaires de pays lusophones à améliorer la communication avec les collègues, les clients et les fournisseurs.

### VALORISEZ LES DIFFÉRENCES

Encourager l'intégration et l'échange actif d'expériences entre les personnes. Voici quelques idées: Des « happy hours » mensuels, des déjeuners ou dîners thématiques, une communication interne avec suggestions de chansons, de films, de programmes sur différents thèmes, des conseils touristiques, entre autres. Surtout, faites passer le message que ce que chaque personne apporte est une valeur ajoutée - valoriser et stimuler les différents points de vue et la contribution de toutes les personnes. **Demandez aux gens comment ils veulent célébrer leurs origines.**

### CAMPAGNES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Malheureusement, il existe encore de nombreux préjugés dans notre société. Certaines sont exprimées, d'autres prennent la forme de « blagues ou de plaisanteries ».

L'organisation doit être attentive à ces comportements, en promouvant des séances de sensibilisation et en créant des politiques de « tolérance zéro » en matière de discrimination.

### DÉVELOPPER ET DIFFUSER DES CRITÈRES OBJECTIFS POUR LA PROGRESSION DE CARRIÈRE, LES INCITATIONS ET LES RÉCOMPENSES

A des critères de promotion et un plan de carrière bien établis, basés sur l'expérience, l'assiduité et la qualité du travail, afin que chacun ait accès aux mêmes opportunités dans l'entreprise, quelle que soit son origine.

## Certaines conseils supplémentaires

### DISPOSER D'UN PROGRAMME DE CONFORMITÉ

La conformité est un outil largement utilisé dans certains pays, comme les États-Unis. Elle vise à garantir que l'entreprise agit en conformité avec les règles internes et externes.

### SUIVRE LE PROCESSUS D'INCLUSION

Il n'est possible de savoir si l'organisation atteint l'objectif d'inclusion que s'il existe un processus de suivi. Définissez donc des paramètres d'évaluation, mais n'oubliez pas qu'outre les critères objectifs, les critères subjectifs sont également très importants, comme le fait qu'une personne produise moins en raison d'un problème familial ou même parce qu'elle se sent déplacée au sein de l'entreprise.

Garantir que la personne a tout ce qu'il faut pour exercer ses fonctions. Vous pouvez commencer par demander: **De quoi avez-vous besoin? Comment pouvons-nous faire en sorte que vous soyez logé?**



## Je cherche du travail. Et maintenant?

1. Prenez un CV pour chaque domaine de spécialité et précisez votre objectif;
2. Ne contient que des coordonnées essentielles telles que, nom complet, adresse, email et numéro de téléphone. Pas besoin inclure photo;
3. Décrivez votre formation, avec le nom de chaque cours, le période où il a été suivi, la data d'achèvement;
4. Donnez un bref résumé de vos compétences et qualifications;
5. Décrivez vos expériences professionnelles, en rapport avec le domaine souhaité, toujours de la plus récente à la plus ancienne;
6. Citez d'autres cours et activités qui ont un sens par rapport à ce que vous demandez. Valorisez les expériences acquises de manière informelle, comme le bénévolat ou les hobbies qui montrent qui vous êtes.

## Que faire lorsque le moment de l'entretien arrive?

1. Tenez votre CV à jour;
2. Préparez l'entretien, étudiez l'entreprise, lisez votre CV pour n'oublier aucun détail;
3. Recherchez à l'avance le lieu de l'entretien afin d'éviter tout imprévu ou retard;
4. En ce qui concerne la présentation personnelle, il n'y a pas de norme à suivre. Il est important de se renseigner sur le code vestimentaire des organisations, certaines étant plus formelles que d'autres. Il existe également des organisations travail où vous pouvez obtenir des vêtements, pour le travail, de façon gratuit;
5. Soyez impartial lorsque vous parlez des organisations pour lesquelles vous avez travaillé dans le passé;
6. Soyez sincère sur vous-même et sur vos expériences professionnelles, en valorisant celles qui se rapprochent le plus du profil du poste auquel vous postulez.

## Quelques questions qui peuvent être posées au moment de l'entretien:

- Parlez-nous un peu de vous...
- Quels sont vos objectifs professionnels?
- Quoi d'autre attire votre attention dans ce travail?
- À quoi vous identifiez-vous le plus dans cette organisation?
- Que considérez-vous comme votre différentiel?
- Parlez de vos points forts et de vos points faibles pour les améliorer...

## Conseils sur la façon de renforcer ses spécificités:

- Regardez dans les yeux de la personne avec laquelle vous conversez;
- La personne chargée de réaliser l'entretien veut apprendre à connaître la personne en face d'elle;
- Démontrer votre intérêt pour le poste en posant des questions au moment opportun;
- Ne mentez pas sur une compétence que vous n'avez pas, mais mettez-vous à disposition pour apprendre, si nécessaire.



## MUNICIPALITÉ DE LOURES

Praça da Liberdade, 2674-501 Loures  
T: 211 150 100

### DÉPARTEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

#### Unité d'inclusion et de citoyenneté

T: 211 150 164 | E-mail: uic@cm-loures.pt

#### Bureau d'aide aux migrants

T: 211 151 451 | 963 503 318 | 934 400 550

## MUNICIPALITÉ DE OEIRAS

### RÉSEAU DE REVENDEICATION PAÇO DE ARCOS CLAIM

Du lundi au vendredi (jours ouvrables) de 10h à 17h

#### Centre Communautaire d'Alto da Loba

Rua Instituto Conde de Agrolongo, 39  
Alto da Loba, Paço de Arcos  
T: 214 420 463  
E-mail: jose.almeida@cm-oeiras.pt

### CARNAXIDE CLAIM

Du lundi au vendredi (jours ouvrables) de 10h à 17h

Rua Professor Delfim Santos, 9, 2790 Carnaxide  
T: 214 160 565  
E-mail: maria.tavares@cm-oeiras.pt

## MUNICIPALITÉ DE AMADORA

### DIVISION DE L'INTERVENTION SOCIALE

Du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et 14h à 17h30  
Réservation préalable par téléphone,  
par email ou en personne

Pcta. Carolina Simões S/N  
2700-165 Amadora  
T: +351 214 369 053  
E-mail: accao.social@cm-amadora.pt

### CLAIM AJPAS

#### AMADORA DU NORD

Du lundi au vendredi de 9h à 19h

#### Services juridiques et services de santé :

Samedi de 10h à 13h

#### Espace Citoyenneté

Praça Gil Eanes n°2 A,  
Casal da Mira - 2650-441 - Amadora  
T: +351 214 925 168 / +351 966 682 747  
E-mail: claim.amadoranorte@gmail.com

Les villes sont à  
votre disposition.  
En case de doute,  
recherchez un des  
secteurs suivants

### PORTO SALVO CLAIM

Du lundi au vendredi (jours ouvrables) de 10h à 17h

#### Centre Communautaire des Navigateurs

Alameda Jorge Álvares, 4, Porto Salvo  
T: 210 977 490  
E-mail: maria.cravidao@cm-oeiras.pt

### CLAIM MOBILE

Sur rendez-vous

Rua Professor Delfim Santos, 9  
2790 Carnaxide  
T: 214 160 565  
E-mail: ana.brito@cm-oeiras.pt

### CLAIM ASSACM

#### AMADORA DU SUD

Du lundi au vendredi de 10h à 13h

#### Services juridiques et soutien psychologique

Du lundi au vendredi de 15h à 139h

#### Support client Cova da Moura

Rua do Vale n°17, Cova da Moura  
2610-232 - Amadora  
T: +351 214 905 144  
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

#### Support client Buraca

Rua 5 de outubro n°14 A  
2610-040 - Amadora  
T: +351 214 712 681  
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

Les opinions exprimées dans ce document relèvent de la seule responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Conseil de l'Europe. Toute demande de reproduction ou de traduction de tout ou partie de ce document doit être adressée à:

**Council of Europe, Directorate of Communication**  
**(F-67075 Strasbourg Cedex ou [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int))**

[cidadesinterculturais.pt](http://cidadesinterculturais.pt)



APOIOS



PATROCÍNIO

