

Toute l'actualité en droit des étrangers à destination des partenaires de l'insertion professionnelle

Actualité juridique de mai 2026

Demande d'autorisation de travail : nos conseils pratiques

La demande d'autorisation de travail (AT) est un préalable obligatoire à l'embauche des personnes de nationalité étrangère titulaires - ou qui souhaitent l'obtention - d'une carte de séjour portant la mention "salarié", "travailleur temporaire" ou "travailleur saisonnier".

Cette démarche, initiée par l'employeur, doit être réalisée préalablement à l'embauche, à chaque nouveau contrat, ou en cas de modification substantielle d'un contrat de travail en cours d'exécution (par exemple, un changement de poste ou de rémunération). Par conséquent, l'employeur concerné doit impérativement anticiper la démarche et déposer un dossier complet sur la plateforme ANEF pour faciliter le traitement rapide de sa demande.

Cette newsletter propose des conseils pratiques pour éviter les difficultés que rencontrent habituellement les employeurs. Nous proposons une approche méthodique en plusieurs étapes :

- 1 je vérifie si je suis concerné par la demande d'autorisation de travail (AT)
- 2 je vérifie si ma demande est soumise à l'opposabilité de la situation de l'emploi
- 3 je vérifie que j'ai renseigné correctement la demande et que j'ai déposé toutes les pièces


1 Doi-je déposer une demande d'AT ?

(vérifier si la demande est vraiment nécessaire)

La grande majorité des étrangers résidant régulièrement en France n'ont pas besoin d'obtenir une autorisation de travail avant d'être embauché car leur titre de séjour est déjà porteur de cette autorisation.

C'est le cas, notamment, des titulaires :

- d'une carte de résident,
- d'un titre de séjour portant la mention "vie privée et familiale"
- ou encore des bénéficiaires d'une protection internationale (réfugié, bénéficiaire de la protection subsidiaire et de la protection temporaire, apatride).

 [Retrouver ici la fiche pratique "Quels titres de séjour autorisent l'exercice d'une activité salariée en France ?"](#)



Par contre, et cela paraît souvent contre-intuitif, les étrangers titulaire d'un titre de séjour lié au travail - **portant la mention "salarié" ou "travailleur temporaire" ou "travailleur saisonnier"** - **ne peuvent pas travailler librement pour n'importe quel employeur ou dans n'importe quelles conditions.**

Leur droit au travail est attaché à une autorisation délivrée pour :

- un employeur désigné ;
- un emploi précis ;
- une durée : CDI ; CDD avec dates ou contrat intérimaire ;
- un temps complet ou partiel ;
- et un salaire brut mensuel défini.



Un changement d'employeur, un nouveau contrat (ex : y compris nouveau CDD pour le même employeur et sur des missions identiques) ou une modification du contrat de travail initial nécessitent - en amont - l'obtention d'une nouvelle autorisation de travail !



Une AT devra aussi être sollicitée par l'employeur qui souhaite embaucher :

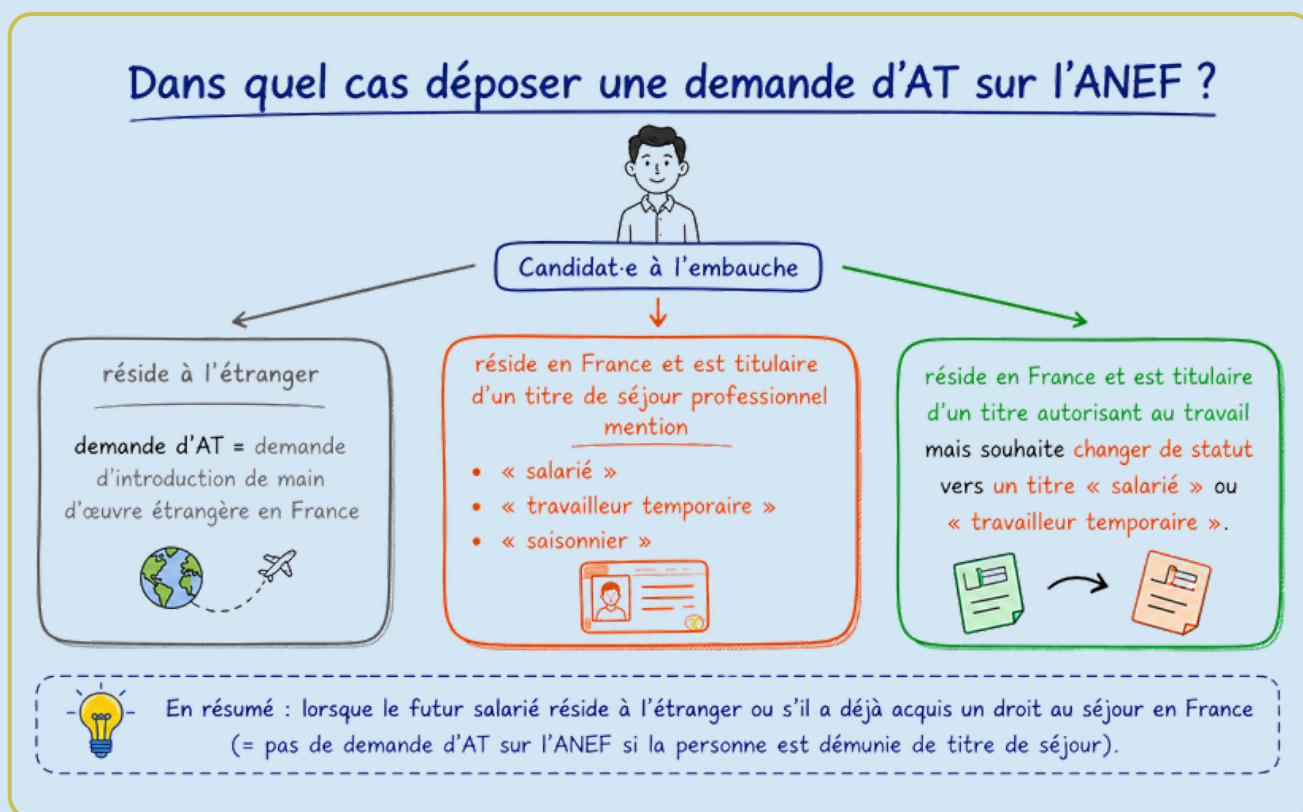
- un ressortissant de nationalité étrangère résidant hors de France (ce que l'on appelle "introduction de main d'œuvre étrangère en France")
- un ressortissant étranger titulaire d'un titre de séjour déjà porteur d'une autorisation de travail, qui envisage de changer le motif de son titre de séjour sur la base du recrutement proposé en vue d'obtenir un titre mention "salarié" ou "travailleur temporaire" (ex : une personne détentrice d'un titre "vie privée et familiale" souhaitant changer de statut vers un titre professionnel).



Seules les entreprises de travail temporaires bénéficient d'une exception à ces règles, et n'ont pas de demande d'AT à solliciter pour les contrats de missions < 3 mois ([note du 12 juillet 2021 sur les travailleurs étrangers et les autorisation de travail](#)).

En synthèse :

Dans quel cas déposer une demande d'AT sur l'ANEF ?



2 La situation de l'emploi est-elle opposable ?

(pour savoir si je dois publier une offre d'emploi préalablement au dépôt de la demande d'AT)

• Que signifie l'opposabilité de la situation de l'emploi ?

Les titres de séjour mention "salarié", "travailleur temporaire" et "travailleur saisonnier" sont des titres créés afin de répondre à un besoin en main d'œuvre non pourvu sur un territoire. Dès lors, pour obtenir une autorisation de travail, l'employeur doit, en principe, démontrer qu'aucun candidat déjà présent en France et autorisé à travailler ne pouvait pourvoir le poste proposé. On parle alors d'opposabilité de la situation de l'emploi.

Concrètement, cela conduit l'employeur à devoir démontrer :

- qu'il a réellement cherché à recruter une personne déjà présente sur le marché du travail français (publication d'une offre d'emploi pendant 3 semaines auprès du service public de l'emploi) ;
- qu'il n'a pas trouvé ou reçu de candidature adaptée (être capable de démontrer les résultats des recherches de recrutements et les motifs de refus des candidatures reçues).


Toutefois, dans nombre de cas, **la situation de l'emploi n'est pas opposable.**




Lorsque la situation de l'emploi n'est pas opposable, la demande d'autorisation de travail reste un préalable obligatoire à l'embauche, mais l'employeur n'aura pas à démontrer qu'il n'a pas réussi à recruter une personne déjà présente sur le marché de l'emploi. Il devra seulement apporter la preuve qu'il remplit les autres critères de délivrance de l'autorisation requise : une rémunération conforme aux cadres législatif et conventionnel et la preuve du respect des ses obligations fiscales et réglementaires.

- **Dans quels cas la situation de l'emploi n'est pas opposable ?**

La situation de l'emploi n'est pas opposable :

 **quand le métier figure sur la liste de l'arrêté 21 mai 2025 fixant la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement**

- Trouvez le code ROME du métier concerné
- Rechercher ce code ROME dans **l'annexe II** de l'arrêté susvisé et notez le(s) code(s) FAP correspondant(s)
- Consulter ensuite l'annexe I de l'arrêté susvisé. Cherchez le tableau correspondant à votre région (1er tableau = région AuRA) et vérifiez si le(s) code(s) FAP sont dans la liste des métiers en tension de cette région !

 **ou quand il existe un accord entre la France et le pays de nationalité du candidat prévoyant une liste spécifique de métiers pour lesquels les ressortissants du pays concerné bénéficient d'un régime plus favorable que le droit commun.**

Nationalités concernées par l'existence d'un accord bilatéral et donc pour lesquelles il est indiqué d'aller voir dans l'accord si le métier concerné figure dans l'accord :

Nationalité	Nbr de métiers en tension dans l'accord	Lien vers l'accord
Sénégalais	108	https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=30426
Gabonais	9	https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=cQlWjwr4pW12UpmcPq5C7UBsdGf5xQM15Eh4i8fipcg=
Congolais	16	https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=UzkJY1_LIONIdj1FJCDanSBfN3SpwEW5zCoQtG6q22E=
Bénoinois	16	https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=CqLrPraudcWZNrj6kJVz9GOhrN4FcEKuXTAQRsVaHPI=
Tunisiens	75	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000020900798
Cap-Verdiens	40	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000023865714
Burkinabés	21	https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=TXK9aanSIV2GKwBVP-4FbON7Pce5JP_lubW2AuKICjU=



Il existe **4 autres cas de non opposabilité de la situation de l'emploi**, précisés dans l'instruction ministérielle précitée du 12 juillet 2021 sur les autorisations de travail :

- en cas de changement d'employeur pendant la durée de validité d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou « salarié » ;
- en cas de renouvellement à l'identique du CDD au moment du renouvellement d'une carte de séjour « travailleur temporaire » ;
- dans le cadre du passage d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un CDD ou CDI ;
- dans le cadre du changement de statut d'un « étudiant » vers un titre professionnel : cela concerne les étudiants diplômés d'un master ou d'une licence professionnelle, qui ont trouvé un emploi en lien avec leurs études et rémunéré 1,5x le SMIC.



La plateforme ANEF sur laquelle est déposée la demande ne reconnaît pas si le métier ou poste concerné est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi. Il est donc nécessaire de s'en assurer avant de déposer la demande. En cas de doute, n'hésitez pas à nous contacter via notre permanence téléphonique IDM PRO.



Cas de non-opposabilité de la situation de l'emploi



L'emploi correspond à un métier caractérisé par des difficultés de recrutement : « métier en tension ».

vérifier dans l'annexe 1 de l'arrêté du 21 mai 2025 si l'emploi projeté figure sur la liste des métiers en tension dans la région concernée.



Changement d'employeur pendant la durée de validité d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou « salarié »



Dans le cadre du changement de statut « étudiant » vers un titre professionnel

Concerne les étudiants diplômés d'un master ou d'une licence prof., qui ont trouvé un emploi en lien avec leurs études et rémunéré 1,5x le SMIC



Le candidat à l'embauche est originaire d'un pays ayant conclu un accord bilatéral avec la France comprenant une liste spécifique de métiers en tension, différente de celle de droit commun prévue par l'arrêté du 21.05.2025

Tunisie, Bénin, Burkina Faso, Congo (Brazzaville), Gabon, Sénégal, etc.



Renouvellement à l'identique du CDD au moment du renouvellement d'une carte de séjour « travailleur temporaire »



Dans le cadre du passage d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un CDD ou CDI



À RETENIR

Dans ces situations, l'administration n'examine pas la situation de l'emploi. L'employeur n'a donc pas à justifier - lors du dépôt de la demande d'AT sur l'ANEF - de démarches préalables visant à prouver qu'il a d'abord cherché à recruter parmi les candidats déjà présents sur le marché de l'emploi en France.

En synthèse :

L'opposabilité de la situation de l'emploi : qu'est-ce que c'est ?

C'est la possibilité pour l'administration de refuser une autorisation de travail si elle estime que le poste peut être occupé par une personne déjà présente sur le marché du travail en France.



CAS N°1 : LA SITUATION DE L'EMPLOI EST OPPOSABLE



EXAMEN PAR L'ADMINISTRATION

L'administration va examiner la demande d'AT au regard de 3 critères :



L'opposabilité de la situation de l'emploi

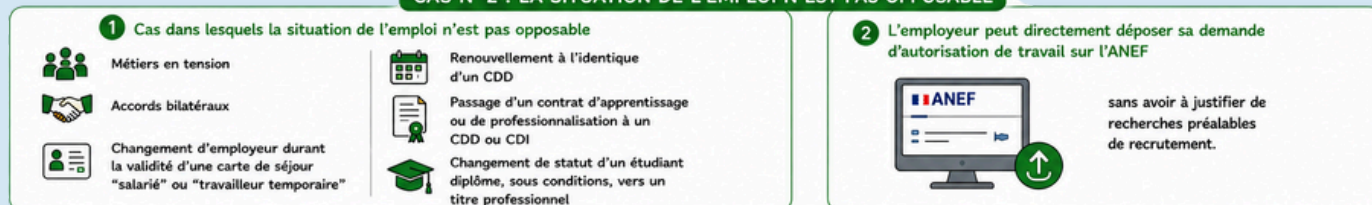


La conformité de la rémunération proposée



Le respect par l'employeur de ses obligations fiscales et réglementaires (sécurité/santé au travail)

CAS N°2 : LA SITUATION DE L'EMPLOI N'EST PAS OPPOSABLE



EXAMEN PAR L'ADMINISTRATION

L'administration va examiner la demande d'AT au regard de 2 critères :



La conformité de la rémunération proposée



Le respect par l'employeur de ses obligations fiscales et réglementaires (sécurité/santé au travail)

3 J'effectue la demande sur la plateforme ANEF !

(et je m'y prends assez tôt pour anticiper les délais)

1. Démarche préalable quand la situation de l'emploi est opposable

Avant de solliciter la demande d'AT, l'employeur doit, préalablement, déposer une offre d'emploi sur une plateforme du service public de l'emploi pendant 3 semaines, et apporter la preuve qu'aucun candidat déjà présent sur le marché de l'emploi ne répondait aux critères. Plusieurs précisions:

- **Le dépôt de l'offre sur une plateforme du service public de l'emploi** (France Travail, Mission Locale, Emploi public territorial etc.) **est un préalable obligatoire**. Si l'offre est déposée uniquement sur une plateforme qui ne relève pas du service public de l'emploi, la demande d'autorisation de travail sera rejetée (ex: Indeed).



Il est possible de publier la même offre sur différentes plateformes.

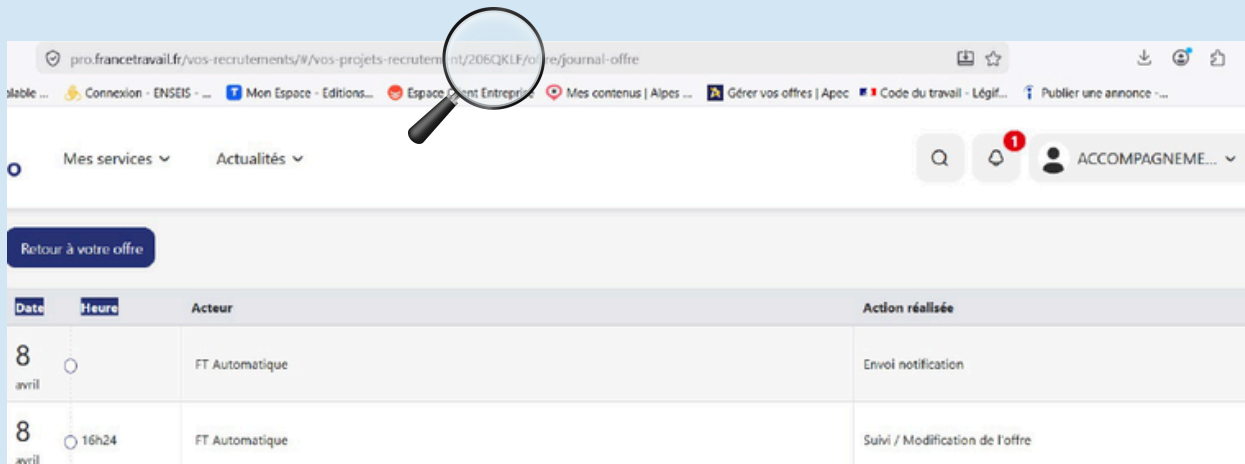
- **Les critères de l'offre ne doivent pas être discriminants** et doivent avoir un intérêt réel pour le poste. *Par exemple, il n'est possible de demander la maîtrise d'une langue que si elle est effectivement nécessaire pour l'exécution des tâches demandées.*
- **L'autorisation de travail ne peut être obtenue que si aucun autre candidat présent sur le marché du travail ne remplissait les critères de l'offre. Il ne s'agit donc pas du meilleur candidat mais du seul candidat disponible.** *Par exemple : l'offre contient un critère d'expérience antérieure de 5 ans. Si un candidat déjà présent sur le marché du travail dispose de 6 ans d'expérience et que la personne concernée par la demande d'autorisation de travail en a 15 ans : l'employeur doit prendre le candidat déjà présent sur le marché du travail.*
- **L'employeur doit pouvoir apporter la preuve des recherches effectuées au moment du dépôt de sa demande d'AT** : soit en prouvant l'absence de candidat, soit en transmettant les CVs des autres candidats. Nous préconisons des tableaux récapitulatifs reprenant les critères de l'offre pour chaque candidat:

Grille de recrutement - Responsable informatique								
offre n° 27X254								
	Bac+en informatique	Permis B	Maîtrise de logiciels					Expérience de 5 ans en management
			Java	Autres				
Madame A	Non	Oui	Oui					Non
Monsieur Z	Oui	Non	Non	Python	Oracle			Non
Madame Y	Oui	Oui	Oui	Python	Oracle			Oui

Ex : la demande d'autorisation de travail concerne Madame Y.

Le tableau, qui compile des éléments objectifs issus des CVs et des entretiens, prouve que Madame Y est la seule à remplir les critères requis pour le poste.

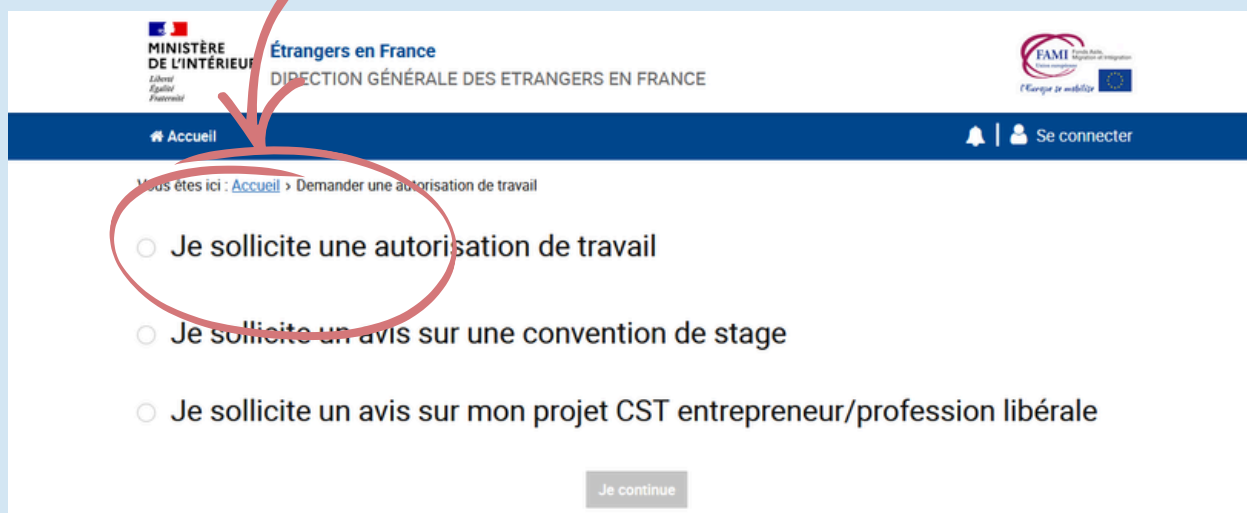
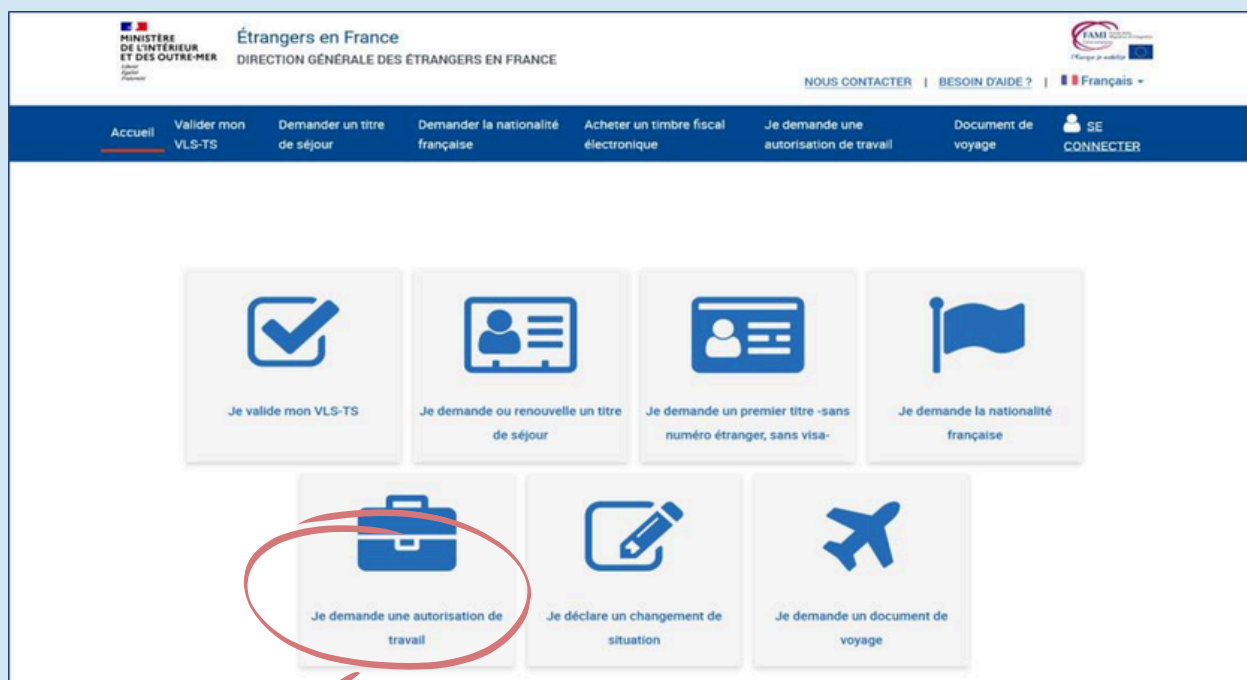
- Enfin, pour prouver le dépôt de l'offre pendant au moins 3 semaines sur le service public de l'emploi, **il faut déposer l'historique de l'offre sur la plateforme de demande d'autorisation de travail ANEF.** Une impression PDF de l'historique n'est pas suffisante car le numéro d'offre n'apparaît pas, **il est nécessaire de réaliser une capture du site de France Travail avec la barre d'adresse du navigateur car le numéro d'offre se trouve dans cette barre d'adresse.**



Date	Heure	Acteur	Action réalisée
8 avril		FT Automatique	Envoi notification
8 avril	16h24	FT Automatique	Suivi / Modification de l'offre

2. Où déposer la demande d'AT ?

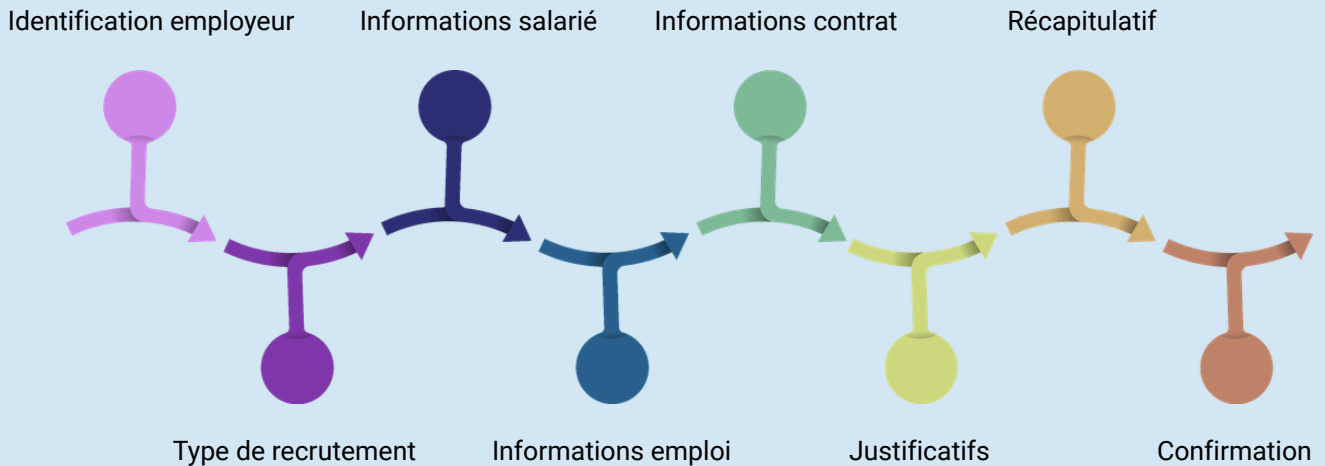
La demande d'autorisation de travail doit être déposée sur le site de l'administration numérique des étrangers en France (ANEF). Vous pouvez vous connecter à l'adresse suivante : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/authentification>



Le délai légal d'instruction d'une demande d'autorisation de travail est de deux mois.

En pratique, l'examen peut être plus rapide et l'autorisation délivrée sous quelques semaines, mais il peut aussi arriver que les délais soient plus longs. C'est pourquoi il est recommandé d'anticiper les démarches le plus possible (surtout lorsque la demande concerne un changement de statut ou un recrutement depuis l'étranger).

3. Quelles sont les informations requises ?



- 1 Identification de l'employeur**
 - Raison sociale + SIRET
 - Adresse
 - Contacts de l'employeur (*attention, cette personne doit être le signataire du contrat de travail où un délégué dûment mandaté*)

- 2 Type de recrutement :**
 - Résident en France
 - Résident hors de France
 - Saisonnier
 - Demandeur asile + 6 mois
 - Étudiant

- 3 Identification du futur salarié**
 - Nom(s), prénom(s), date de naissance
 - N° passeport ou CNI
 - Adresse, coordonnées tel / @

Lorsque la demande concerne **une personne étrangère déjà présente en France :**

- Catégorie de titre de séjour
- Dates de validité du titre
- N° AGDREF: numéro personnel présent sur les titres de séjour dont les premiers chiffres sont 99 si le salarié est entré en France avec un visa long séjour ou, dans le cas contraire, le numéro le département de première délivrance du titre.



- 4 Information sur l'emploi :**
 - Convention ou accord collectif
 - Code ROME / Intitulé / qualification
 - Profession règlementée

- 5 Informations sur le contrat :**
 - CDI / CDD / CTT + dates (*un menu déroulant permet de sélectionner le motif de recours à un contrat à durée déterminée*).
 - Type d'emploi : temps complet ou partiel
 - Rémunération



Nos conseils pratiques



- **Les pièces obligatoires :**

- Le titre de séjour en cours de validité (en cas de recrutement d'un candidat résidant sur le territoire). Attention, il n'est pas possible de déposer une demande d'autorisation de travail sur la plateforme ANEF pour les personnes en situation irrégulière.
- Le CV à jour
- La copie des diplômes
- l'attestation de vigilance URSSAF de la structure

La plateforme a évolué depuis sa création : il est désormais possible de déposer plusieurs pièces par catégories sans nécessairement avoir à les fusionner.

- **Les points de vigilance :**

- **L'état civil inscrit sur la demande doit être identique à celui inscrit sur le titre de séjour** (*indiquer l'ensemble des noms et des prénoms*).
- Les **informations transmises doivent être concordantes** ; les incohérences (dates, intitulé de poste...) risquent d'entraîner des demandes de compléments de la part du service main d'œuvre étrangère.
- Vérifier que **la rémunération est conforme aux cadres conventionnels et législatifs**. La procédure d'introduction d'un salarié étranger sur la marché du travail ne doit pas avoir pour objet l'embauche d'un salarié à moindre coût. Il est interdit de proposer une rémunération non conforme au Code du travail ou à la convention collective applicable en raison de la nationalité du candidat.
- **Nommer clairement les PDF et éviter les scans flous !**
- **En cas de demande visant à accompagner un changement de statut** (*ex : la demande d'AT concerne un de vos salariés déjà en poste, titulaire d'un titre de séjour "vie privée et familiale " - et donc embauché sans demande d'AT préalable - vers un titre de séjour "salarié"*) : vous devez indiquer une "date de début prévisionnelle" du contrat postérieure à celle à laquelle vous effectuez la demande d'AT, sinon la plateforme ne vous permettra pas de passer à l'étape postérieure et d'enregistrer votre demande. Dans la partie "observations à l'administration", qui sera proposée à l'étape "Confirmation" (tout à la fin, après le versement des pièces justificatives), vous pouvez expliquer que la demande vise à accompagner le changement de statut d'un salarié.

- **Cas particulier de l'absence de document provisoire de séjour :**

Au moment du renouvellement de leur titre de séjour, certains salariés sont privés temporairement de document de séjour dans l'attente d'un rendez-vous en préfecture. Si le salarié a la preuve qu'il a bien un rendez-vous pour renouveler son titre et que ce rendez-vous a été demandé antérieurement à l'expiration du titre de séjour, il est préconisé de joindre ensemble (fusionner les documents dans un fichier "titre de séjour"), le titre de séjour et la preuve du rendez-vous, en indiquant comme date de fin de validité du titre sur la plateforme le jour du rendez-vous.

- **Après le dépôt de la demande :**

- Enregistrer et conserver la confirmation de dépôt de la demande d'AT.
- Surveiller vos courriels et vos "SPAMS", et "déspamer" les courriels en provenance de l'ANEF. En cas de demande de complément d'informations, l'administration laisse souvent un délai de 30 jours pour répondre ; l'absence de réponse pouvant entraîner la clôture du dossier. La clôture ne signifie pas que votre demande a été refusée (c'est plutôt l'équivalent d'un refus d'enregistrement guichet car la demande est estimée irrecevable). Le seul moyen pour obtenir une réponse consiste alors à redéposer intégralement la demande sur la plateforme.



Foire aux questions

J'ai embauché un salarié avec une carte de séjour mention "vie privée et familiale", il vient de me demander de déposer une autorisation de travail pour qu'il puisse rester en contrat. Je ne comprends pas pourquoi il formule cette demande alors que j'ai pu l'embaucher sans cette démarche.

Toute personne de nationalité étrangère détenant un droit au séjour en France le détient pour un motif particulier : son activité professionnelle, sa vie privée et familiale ou des considérations humanitaires.

Les titres de séjour délivrés pour motif familial ou humanitaire autorisent toute activité professionnelle sur le territoire. Le droit au travail est alors un droit accessoire au droit de résider en France. Si les motifs ayant entraîné la délivrance du titre de séjour ne sont plus réunis au moment du renouvellement (ex : rupture de la vie commune pour un conjoint de français ou guérison pour une personne présente en France pour se soigner), le titulaire d'une carte de séjour "vie privée et familiale" ne pourra pas obtenir le renouvellement de son titre de séjour et perdra, par conséquent, le droit de travailler. En pareille circonstance, pour maintenir son droit au séjour et au travail, la personne concernée doit changer de motif de présence en France. Si elle exerce une activité salariée et que son employeur obtient l'autorisation de travail, elle pourra basculer vers un titre de séjour mention "salarié" et "travailleur temporaire".

Côté employeur, la procédure peut sembler étonnante lorsque la personne concernée est déjà en poste au sein de l'entreprise puisqu'elle consiste à demander à l'administration l'autorisation d'embaucher une personne dont le contrat est en cours d'exécution. Pour que le service main d'œuvre étrangère comprenne la demande, il est opportun de préciser, dans la partie "Observations", que la demande vise à accompagner le changement de statut du salarié.

Si la demande est acceptée, l'employeur devra payer la taxe DGFIP dont le montant varie en fonction de la nature et de la durée du contrat. Toutefois, quelque soit le montant à payer, il sera toujours inférieur au montant à régler si l'employeur devait licencier le salarié en raison de la perte de son droit au séjour.

Pour se donner toutes les chances de réussite, il est important d'anticiper au maximum les démarches, et d'obtenir l'autorisation de travail avant que le salarié n'effectue sa demande de changement de statut, afin qu'il dispose des pièces nécessaires pour justifier qu'il remplit les conditions du nouveau titre sollicité.

Veille réglementaire

Instruction du 5 avril 2026 relative au renforcement de la stratégie en matière de réduction des délais de traitement des demandes de titre de séjour et de lutte contre les ruptures de droits

[Consulter l'instruction](#)



Cette circulaire a pour objectif d'améliorer le traitement des demandes de titre de séjour en préfecture. Les éléments essentiels à retenir :

💡 **Le renouvellement automatique des attestations de prolongation d'instruction, dans la limite de 12 mois** (devrait être effectif cet été).

💡 Il est demandé aux préfets de **délivrer systématiquement une carte de séjour longue durée lorsque les conditions sont remplies** y compris en l'absence de demande expresse.

💡 L'instruction prévoit **l'actualisation et la simplification de la liste des pièces à produire à l'appui des demandes de titre**, et la **suppression de l'obligation faite aux détenteurs de titres de séjour de longue durée de déclarer leur changement d'adresse**.

💡 **Il est rappelé aux services préfectoraux l'interdiction de demander des pièces complémentaires** : "La liste des pièces justificatives prévues par cette annexe réformée est d'application stricte. Aucune exigence supplémentaire ne devra être sollicitée par vos services. Je vous demande d'être particulièrement attentif au respect de cette consigne."

💡 L'instruction prévoit le recrutement de 500 ETPs supplémentaires.



Modification des règles d'inscription à France Travail

Le décret n°2026-308 du 24 avril 2026 a **modifié les conditions que doit remplir une personne de nationalité étrangère pour s'inscrire à France Travail, en supprimant la liste fermée des titres de séjour qui autorisaient l'inscription jusqu'alors !**

Désormais, **toute personne étrangère détenant un titre de séjour l'autorisant à travailler peut s'inscrire à France Travail (nouvel art. R5221-48 du Code du travail)**. Concrètement, cette modification réglementaire ouvre la voie à l'inscription à France Travail des détenteurs de titres mention "étudiant" (sauf ressortissants algériens) et "travailleur temporaire" !

La permanence téléphonique info-droits-migrants à destination des employeurs, intermédiaires de l'emploi et professionnels de l'insertion professionnelle au droit des étrangers de la région AURA

ENTRÉE
SÉJOUR
TRAVAIL DES ÉTRANGERS
L'information en direct
sur les droits des étrangers et leurs familles

ACCÈS NATIONALITÉ FRANÇAISE
PROTECTION SOCIALE



 **Info droits migrants**

PERMANENCE TÉLÉPHONIQUE

Réservée aux employeurs, aux professionnels et intermédiaires de l'insertion professionnelle de la Région Auvergne-Rhône-Alpes

**Tous les lundis, mardis, jeudis
et vendredis
de 14h00 à 17h00**

A compter du 1er avril 2025, prise de rendez-vous en ligne:

en cliquant [ICI](#) ou
en scannant le QR code

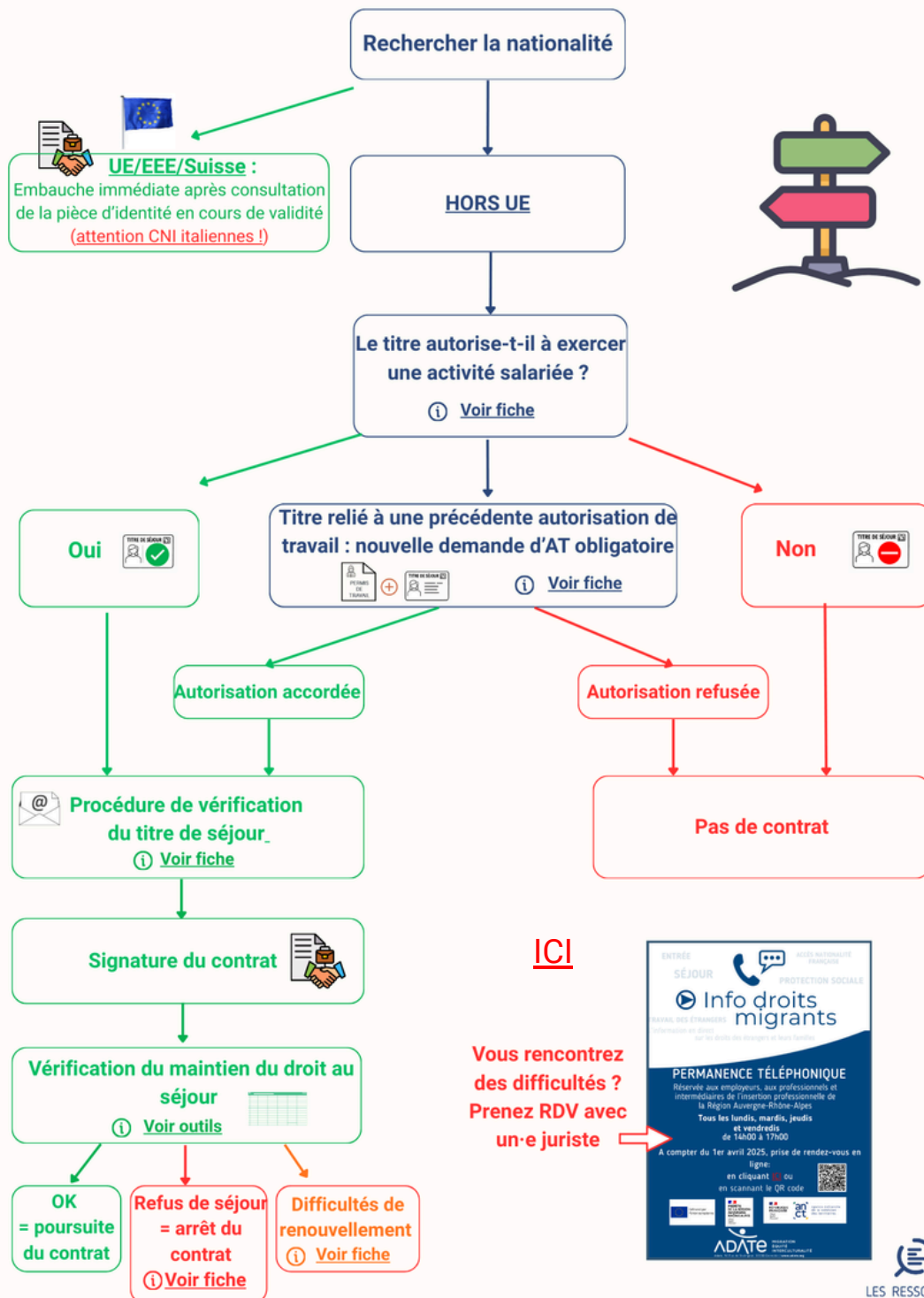


MIGRATION
ÉQUITÉ
INTERCULTURALITÉ

Adate, 96 Rue de Stalingrad, 38100 Grenoble | www.adata.org

Découvrez le kit employeur

Embauche d'un-e salarié-e de nationalité étrangère



Formations en droit des étrangers

Si vous souhaitez approfondir ces sujets, voici les dates de **nos prochaines sessions de formation au second semestre** :



A LYON, dans les locaux de la FAS (63 rue Smith - 69002 Lyon) :

- Mardi 29 septembre 2026, « **L'accès au travail des ressortissant·es étranger·es** » (9h-17h). **Pour s'inscrire c'est par [ici](#) !**

A GRENOBLE, dans nos locaux (96 Rue de Stalingrad 38100 Grenoble) :

- Mardi 2 octobre 2026, « **L'accès au travail des ressortissant·es étranger·es** » (9h-17h). **Formulaire d'inscription**
- Jeudi 15 octobre 2026, « **Journée de sensibilisation au droit des étranger·es** » (9h-17h). **Formulaire d'inscription**

Pour consulter notre catalogue de formation et nos tarifs : c'est [par ici](#) !

Pour plus d'informations, ou si vous êtes intéressé·e pour organiser une formation en intra, n'hésitez pas à contacter notre référente administrative et handicap Kadiatou Lasjaunias :



kadiatou.lasjaunias@adate.org / 07 49 87 24 35 - 04 58 17 65 04
les lundis, mardis et jeudis - de 9h à 16h.

Le pôle ressources, accès au droit et insertion de l'ADATE



Cofinancé par
l'Union européenne



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

AGENCE
NATIONALE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES



PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

*Liberté
Égalité
Fraternité*