



Conférence sur les parcours vers l'emploi des personnes réfugiées à Genève – 19 mai 2025

Réponses aux questions du public – 23 juin 2025

A. QUESTIONS GÉNÉRALES

Pouvez-vous partager la présentation power point de ce soir ainsi que les liens vers les études citées ?

Le document power point présenté lors de la conférence, ainsi que les études y relatives, [sont disponibles sur le site du BIC](#). Dans la présentation power point, vous trouverez la bibliographie complète des études citées.

Est-ce que je peux avoir la référence de l'aide que l'Etat accorde aux entreprises qui engagent des réfugiés et réfugiées ?

Le programme d'aide vers l'emploi (PAVE) pour les personnes du domaine de l'asile est présenté [sur la page suivante](#).

Le SEM peut-il nous expliquer pour quelles raisons des réfugiés francophones sont attribués à des cantons germanophones ?

Le SEM explique comment se déroule la répartition des personnes réfugiées dans les cantons et les voies de recours sur ces attributions [en suivant ce lien](#).

Pourquoi les personnes réfugiées quittent-elles la formation à l'Hospice général, qui a pourtant l'expertise dans ce domaine, pour intégrer d'autres écoles de langue ?

Les personnes au bénéfice de [l'Agenda Intégration Suisse](#) (AIS) sont orientées vers diverse écoles de langues qui proposent un apprentissage adapté à chaque besoin et à chaque niveau. Il convient également de mentionner [la Maison des Langues de l'Université de Genève](#) qui accueille les participantes et participants au programme Horizon académique.

À Genève, il est très difficile pour les réfugiés de trouver un emploi ou un logement. Saviez-vous que les aides dans ces domaines sont insuffisantes ?

Les recherches d'emploi ou de logement sont très compliquées pour l'ensemble de la population genevoise. Les aides apportées aux personnes réfugiées tiennent compte des difficultés particulières auxquelles sont confrontées les personnes réfugiées.

B. QUESTIONS SUR LES STRATÉGIES D'INTÉGRATION

Emploi public, privé

Combien de personnes réfugiés sont-elles engagées à l'Etat?

Il y a actuellement 65 personnes du domaine de l'asile engagées à l'Etat, dans les administrations communales et dans les régies publiques. On y observe une augmentation des personnes en pré-apprentissage (PAI) et en apprentissage (AFP-CFC).

Combien de personnes réfugiées sont-elles embauchées à l'Etat, dans les organismes publics et dans des entreprises privées?

Le taux d'emploi à Genève des personnes du domaine de l'asile est de 16%, dont 1% dans le secteur public.

Est-ce que nous avons une idée des domaines professionnels les plus représentés chez les réfugiés?

Les 1300 personnes du domaine de l'asile actuellement en emploi à Genève sont principalement actives dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du secteur santé-social et du commerce de détail.

Est-ce que des organismes internationaux présents à Genève appliquent une politique de responsabilité sociale pour l'embauche des réfugiés qui habitent à Genève ?

Non, il n'y a pas de programme particulier à notre connaissance pour l'engagement de personnes réfugiées dans les organisations internationales.

Comme toujours, vous mettre toute la charge de responsabilité de l'insertion professionnelle à Genève sur les personnes réfugiés, et quoi des acteurs suisses.es?

Les efforts doivent être faits du côté des personnes en recherche d'emploi, mais aussi du côté des employeuses et employeurs, dans le secteur public comme dans le secteur privé. L'Etat de Genève a récemment embauché plusieurs personnes relevant du domaine de l'asile et poursuit ses efforts dans ce but. Il renforce par ailleurs sa communication à l'attention des entreprises genevoises pour les encourager à agir. Dans ce but, la brochure « Engagement facilité des titulaires d'un permis N, F ou B réfugié » vient d'être rééditée. Elle peut être consultée en ligne ou commandée gratuitement en suivant ce lien. Courant juin, une nouvelle version du site refugeesatwork.ch verra également le jour, avec des contenus actualisés et un soutien personnalisé à l'attention des entreprises qui souhaitent embaucher une personne relevant de l'asile.

Sensibilisation des employeuses et employeurs

Ne faudrait-il pas communiquer plus efficacement auprès des employeurs sur ce que sont ces permis, pour répondre à l'aversion au risque ?

Comme indiqué dans la réponse précédente, [l'initiative Refugees@work](http://l'initiative_Refugees@work) vise à sensibiliser l'ensemble des acteurs publics et privés genevois à l'emploi des personnes du domaine de l'asile qui ont toutes le droit de travailler. De plus, le BIC propose [diverses publications](#) ainsi que des formations sur la question des permis de travail.

Est-ce-que vous pouvez aussi établir des mesures pour les organismes publics et les entreprises pour l'embauche des réfugiés ? Ils sont aussi responsables!

L'objectif d'un meilleur taux d'emploi à Genève des personnes du domaine de l'asile passe par une sensibilisation des employeuses et employeurs comme l'a rappelé le magistrat Monsieur Thierry Apothéloz. Cela passe aussi par une meilleure connaissance des outils à disposition des entreprises comme [l'allocation de retour à l'emploi \(ARE\)](#) ou [le programme d'aide vers l'emploi \(PAVE\)](#).

Sans discrimination positive dans les institutions d'intégration (HG, BIC, CEBIG, HA...), comment un projet comme [refugees@work](#) peut-il être réellement efficace ?

Les institutions publiques ne pratiquent pas de discrimination positive, toutefois de nombreuses personnes réfugiées sont dotées de compétences professionnelles pointues et plusieurs embauches ont été réalisées dans le secteur public genevois dernièrement. De plus, l'Etat, avec l'aide de la Confédération, propose plusieurs aides favorisant la formation et l'insertion professionnelle des personnes réfugiées, telles que [le Préapprentissage d'intégration \(PAI\)](#) ou [le programme d'aide vers l'emploi \(PAVE\)](#).

Personnes titulaires d'un permis S

Pourquoi ne parle-t-on pas également des permis S ?

Les personnes au bénéfice d'une protection provisoire (permis S) ne font pas partie de [l'Agenda intégration suisse \(AIS\)](#), sujet de l'évaluation présentée en première partie de soirée. En revanche, les autres études discutées pendant la conférence s'intéressent aux obstacles rencontrés par l'ensemble des personnes du domaine de l'asile.

L'insertion professionnelle des personnes avec un permis S est accompagnée par l'Hospice général et l'office cantonal de l'emploi (OCE) dans le cadre [d'un plan d'action spécifique](#). Elles ont le droit de travailler sans restriction de secteurs professionnels, de manière dépendante ou indépendante, mais [après avoir reçu une autorisation](#) des autorités (OCPM, OCIRT).

Les employeurs étant effrayés par l'embauche de permis S à cause de l'instabilité du permis, que doivent faire les titulaires de ces permis pour trouver un travail ?

La Confédération a prolongé la protection des personnes réfugiées d'Ukraine jusqu'en mars 2026, en précisant que les personnes amenées à quitter la Suisse, en cas de fin de conflit, auraient 12 mois pour s'organiser. Par ailleurs, les contrats de travail en vigueur en Suisse permettent à chaque partie de les rompre en respectant un délai de congé. Cette liberté contractuelle est donc inhérente à tout le personnel salarié et fait partie de la réalité des entreprises en Suisse.

Quels sont les secteurs où sont employés les réfugiés ukrainiens à Genève?

Les 350 personnes titulaires d'un permis S en emploi actuellement à Genève sont principalement actives dans les secteurs de la santé, de l'hôtellerie-restauration et de l'aide à la personne. D'autres profils ont été recrutés dans la finance et l'informatique. On constate que bon nombre de personnes ont trouvé à Genève un premier emploi peu qualifié sans relation avec leur métier précédant l'exil.

Permis N

Quel commentaire apportez-vous à la situation des personnes titulaires de permis N, qui sont très souvent dans cette situation pendant 2 ans et ont aussi théoriquement accès à l'emploi au bout de 3 mois ?

Les personnes qui demandent l'asile en Suisse obtiennent un permis N pendant toute la durée de la procédure. Elles ne sont pas intégrées dans l'Agenda intégration suisse (AIS), sujet de l'évaluation présentée en première partie de soirée. En revanche, les autres études s'intéressent aux obstacles rencontrés par l'ensemble des personnes du domaine de l'asile, car les personnes avec un permis N [ont le droit de travailler](#) sans restriction de secteurs professionnels, mais après avoir reçu une autorisation des autorités (OCPM, OCIRT).

Propositions et demandes spécifiques

Ce serait intéressant de faire une étude - avec des CV fictifs - pour mesurer aussi s'il y a des spécificités genevoises dans la discrimination sur le marché du travail.

Ce type d'étude a été réalisée dans diverses situations mais pas à Genève à notre connaissance. Les partenaires de l'intégration ont fait le choix de prioriser la sensibilisation des employeuses et employeurs publics et privés [lors de divers événements publics](#) et via et l'initiative [Refugees@work](#).

Pourquoi ne pas créer un dossier numérique d'intégration (comme le dossier médical) afin que le suivi se fasse correctement ?

A Genève, l'AIS est coordonné par le bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC) qui a mis à disposition de l'ensemble des partenaires institutionnels un outil numérique pour partager les informations utiles à l'accompagnement des parcours des personnes concernées.

Quelles mesures sont prises pour les personnes de plus de cinquante ans qui ont le désir de travailler très sérieusement ?

L'âge joue un rôle important pour réussir une insertion professionnelle à Genève et les personnes de plus de 50 ans sont en effet confrontées à un chômage plus élevé. Les personnes suivies par l'AIS bénéficient toutes d'un accompagnement individualisé pour définir un projet professionnel qui tient compte également de l'âge pour accéder à un premier emploi à Genève.

Quid du sentiment de déclassement des réfugiés, contraints de considérer des postes bien en-dessous de leurs qualifications ?

La déqualification des personnes en emploi est bien réelle et correspond à divers freins dont celui du niveau de langue nécessaire pour occuper certaines fonctions exercées précédemment.

Par ailleurs, certaines professions sont protégées en Suisse et ne sont accessibles parfois qu'en recommençant une formation complète. Accéder à un premier emploi moins qualifié représente souvent la meilleure piste pour se créer un réseau de connaissances à même de favoriser une évolution professionnelle.

C. QUESTIONS SUR LES ÉVALUATION AIS

Pourquoi la recherche sur AIS Genève a-t-elle été confiée à l'IREG ? N'aurait-elle pas nécessité une étude plus socio-économique ou sociologique ?

Si la recherche a été confiée à l'IREG, c'est d'abord pour favoriser une approche intégrée : l'IREG mène en parallèle une analyse microéconomique des parcours d'insertion, encore en cours, et le regroupement des volets qualitatif et quantitatif au sein d'un même institut permet des synergies méthodologiques et analytiques. Ensuite, bien que l'IREG soit spécialisé en économie et gestion appliquée, le volet qualitatif a été réalisé par un collaborateur scientifique titulaire d'un master en socio-économie, avec une spécialisation en politiques sociales. Enfin, la recherche s'appuie sur le cadre théorique des capacités développé par Amartya Sen qui analyse les politiques d'insertion sous l'angle des opportunités concrètes qu'elles offrent, et de la liberté réelle des individus à choisir une trajectoire professionnelle conforme à leurs aspirations. Nous vous invitons [à consulter la partie sur le cadre théorique](#) dans l'étude en question pour plus de précisions.

Quelle a été la méthode de sélection de l'échantillon dans le cadre de ces études ?

Nous avons eu recours à un échantillonnage stratifié. Concrètement, parmi les quelque 250 personnes ayant suivi un parcours d'orientation AIS entre 2021 et 2022, nous avons sélectionné un sous-échantillon de 50 personnes. Ce sous-échantillon a été constitué de manière à refléter, autant que possible, les caractéristiques de la population initiale. Les critères de stratification retenus incluaient l'âge, le genre, le type de permis de séjour, l'expérience professionnelle et le parcours scolaire. Pour davantage de détails, vous pouvez vous référer à la partie méthodologique dans l'étude complète.

Y-a-t-il un regroupement des études réalisées au sujet de l'AIS et les mesures y relatives au niveau national ?

Cela n'est pas le cas actuellement.

Dans votre étude avez-vous réalisé une analyse socio-professionnelle du profil des réfugiés genevois afin de mieux cibler les politiques d'insertion ?

L'étude comporte une analyse des caractéristiques socio-démographiques des personnes réfugiées interviewées, ainsi qu'un examen de leurs trajectoires d'insertion. L'analyse s'est portée sur la population dit d'« insertion rapide ». Ainsi, l'étude analyse certains types de politiques d'insertion, en particulier les parcours d'orientation et le service d'insertion professionnelle de l'Hospice général. Cela dit, les profils ayant suivi des parcours plus académiques (par exemple via Horizon Académique) ou orientés vers une formation de type CFC sont peu, voire pas représentés dans cette recherche et donc l'analyse de ces dispositifs n'est pas présente. Pour plus de détails, voir les sections méthodologie, description du dispositif AIS et typologie des trajectoires dans l'étude.

Les chiffres proviennent du SECO, il s'agit donc des personnes inscrites au chômage, ce qui n'est pas le cas si elles sont suivies par l'Hospice général. Est-ce aussi le cas dans les autres cantons ?

Les chiffres du taux de chômage cantonal proviennent effectivement du SECO pour l'ensemble de la Suisse. Il recense toutes les personnes inscrites auprès d'un ORP qui sont disponibles pour travailler, qu'elles touchent des indemnités chômage ou non. Toutes les personnes répondant à ces critères sont donc incluses. Si elles ne sont pas inscrites auprès d'un ORP, elles ne sont effectivement pas prises en compte, y compris dans les autres cantons.

Quels sont les éléments considérés pour le calcul du taux d'emploi et est-ce que cette manière de calculer le taux d'emploi est la même pour les cantons analysés ?

Le taux d'emploi est simplement calculé comme le nombre de personnes réfugiées pour lesquelles un emploi a été déclaré au SEM durant l'année, divisé par le nombre de personnes réfugiées en âge de travailler. La méthode de calcul est la même pour tous les cantons. Pour plus de précisions, [consulter cette page](#).

Pourquoi les cantons de Vaud ou Genève ont-ils moins d'employés réfugiés que les cantons alémaniques ? Est-ce la structure économique ?

C'est justement la question que l'étude pose. La réponse n'est malheureusement pas triviale, mais la situation du canton de Genève peut probablement être expliquée par un problème de chômage structurel dû à une inadéquation entre les emplois offerts sur le marché et les qualifications des personnes réfugiées.

Quels sont les facteurs différents qui font que les chiffres du canton de Bâle-Ville sont meilleurs ?

Nous ne sommes pas en mesure de le déterminer clairement. Bâle-Ville connaît un meilleur taux d'emploi des personnes réfugiées, mais un taux de recours à l'aide sociale similaire au canton de Genève, ce qui laisse penser qu'une part non négligeable de ces emplois sont précaires.

Les réseaux de contacts sont primordiaux pour l'insertion professionnelle. Ils sont peut-être plus cloisonnés à Genève que dans des cantons ruraux avec moins d'inégalités.

C'est une hypothèse intéressante. La littérature sur le sujet tend à montrer que les milieux urbains, en particulier les grandes villes, offrent des conditions plus favorables à la création de réseaux sociaux pour les réfugiés, notamment en raison d'un tissu communautaire plus dense.

Avez-vous intégré le fort recours au travail au noir dans le canton de Genève ?

Le travail au noir n'est, par définition, pas quantifiable car volontairement rendu invisible. Nous ne pouvons pas nous prononcer sur des allégations invérifiables quant à son ampleur à Genève et si celle-ci est différente des autres cantons.

Est-ce que l'emploi important de frontaliers à Genève est un obstacle sérieux à l'embauche des réfugiés ?

Le travail frontalier tend plutôt à suivre les fluctuations conjoncturelles : des personnes viennent lorsqu'il y a des emplois qui ne trouvent pas preneurs à Genève dans certains secteurs, mais en cas de récession, elles tendent à repartir, comme le montre [cette étude](#). La problématique de l'emploi des personnes réfugiées est plutôt d'ordre structurel. De plus, nos analyses ne permettent pas d'identifier un quelconque impact de la présence de frontaliers sur l'emploi des personnes réfugiées, ni sur leur autonomisation financière.

Quelles stratégies peut-on adopter pour soutenir les permis S dans la recherche d'emploi, considérant la concurrence des frontaliers qui ont augmenté de 25'000 personnes l'an passé ?

Les permis S font surtout face à des problèmes administratifs liés à leur permis, à des barrières linguistiques et à une méconnaissance des employeurs quant à leur statut. Les frontaliers viennent plutôt occuper des postes qui ne trouvent pas preneur localement.

Orientation-parcours d'insertion professionnelle

Pouvez-vous nous en dire plus sur les entretiens de positionnement AIS ? Sur quelle base ou critères un projet professionnel individuel est jugé comme "faisable" ? Quel est le rôle des ressources ?

L'évaluation de la faisabilité d'un projet professionnel repose d'abord sur une concertation entre plusieurs institutions partenaires du dispositif AIS (BIC, HUG, OFPC, OCE), chacune ayant parfois des regards différents – certains mettant davantage l'accent sur la réussite d'un parcours de formation, d'autres sur les débouchés en emploi.

Les critères d'évaluation sont multiples et ne sont pas tous formalisés, notamment en raison de la diversité des profils des réfugiés et de l'incertitude inhérente à cet exercice. Il est en effet difficile de pouvoir objectiver des critères : d'une part, ils peuvent être perçus comme arbitraires ; d'autre part, une standardisation excessive risquerait de réduire la capacité d'adaptation aux profils spécifiques des personnes.

Dans les faits, une certaine marge d'interprétation est laissée aux professionnels, qui prennent en compte plusieurs facteurs dans leur évaluation : le parcours préalable de la personne, son expérience professionnelle, ses compétences, sa formation, son âge, sa situation familiale, son niveau de langue, la vitesse d'apprentissage du français et sa motivation. Toutefois, les ressources et le temps à disposition n'étant pas illimités, ces éléments encadrent ce qui peut être considéré comme faisable. Le dispositif AIS s'inscrit dans un contexte contraint, à la fois en termes de moyens disponibles et de temporalité. À cela s'ajoutent des considérations liées à la concurrence sur le marché du travail et à l'anticipation des critères d'évaluation des employeurs.

À titre d'illustration schématique, on peut prendre l'exemple d'une personne analphabète de 40 ans souhaitant entreprendre des études universitaires. Un tel projet dépasserait les ressources disponibles ainsi que les délais impartis dans le cadre du dispositif. De plus, à l'issue d'un parcours aussi long, l'âge avancé de la personne constituerait un frein important à l'insertion professionnelle: il est peu probable qu'un employeur recrute quelqu'un de plus de 50 ans dans un métier qu'il ou elle n'a jamais exercé.

Pour davantage de précision, voir la partie de l'étude consacrée à l'analyse des parcours d'orientation et la partie analyse à l'aune des capacités.

Seuls 22 entretiens ont été réalisés dans l'étude qualitative ? S'agit-il d'un panel représentatif vu le nombre de personnes issues de la migration ?

Nous avons mené 22 entretiens semi-directifs avec des personnes réfugiées. Par nature, la méthode qualitative ne vise pas la représentativité statistique : avec un nombre limité de participants, il n'est pas possible de généraliser les résultats à l'ensemble de la population. L'objectif de cette méthode est plutôt de mettre en lumière des mécanismes et des logiques d'action.

Cela dit, nous avons accordé une attention particulière à la constitution de l'échantillon, en recourant à un échantillonnage stratifié. Celui-ci a été construit selon plusieurs critères socio-démographiques (âge, genre, type de permis, expérience professionnelle, parcours scolaire), afin de garantir une diversité de profils reflétant les grandes caractéristiques de la population cible. L'idée était d'éviter les biais associés à d'autres méthodes de recrutement, comme l'échantillonnage en boule de neige, qui aurait pu conduire à interroger des personnes issues des mêmes réseaux ou milieux.

Cette stratégie nous a permis de constituer un panel diversifié, proche de la composition de la population initiale, tout en restant dans une logique qualitative. Cela ne signifie toutefois pas que les

résultats sont représentatifs ou généralisables au sens statistique du terme. Consulter la partie méthodologique pour plus de précisions.

Parfois ce n'est pas la mesure le problème mais l'orientation vers la bonne mesure : l'adéquation entre les besoins du réfugié et les objectifs de la mesure.

Oui, c'est parfaitement juste. Le problème de l'adéquation des mesures, qui a été mis en évidence lors de la conférence, a été illustré par un décalage entre le contenu de la mesure qui avait été décidé au préalable. Toutefois, nous avons également rencontré des situations où le problème venait de l'orientation elle-même. Cela interroge, au niveau du dispositif, le nombre et la variété des mesures disponibles pour les réfugiés, afin que le conseiller en orientation ait la possibilité de diriger la personne vers une mesure pertinente.

Au-delà de cet aspect structurel, il y a aussi la question du temps alloué à chaque bénéficiaire pour prendre en compte son besoin et y répondre de manière adéquate. Du côté du bénéficiaire, il y a les capacités à exprimer ses besoins, mais aussi les informations qu'il a reçues pour pouvoir formuler ses besoins de manière précise, ainsi que l'accompagnement dont il dispose pour y parvenir.

En 5 ans combien de bilans de positionnement ont été passés?

Entre juillet 2020 et juin 2025, ce sont près de 750 bilans de positionnement AIS qui ont été réalisés.

D. QUESTIONS SUR LES RECHERCHES PRÉSENTÉES PAR MME PANNATIER ET M. SEBHATU

Les questions relatives au genre ou aux autres recherches comparatives avec la Scandinavie n'ont malheureusement pas été traitées faute de temps ; nous vous proposons de [consulter les bibliographies](#) qu'ils proposent dans leurs présentations du 19 mai.