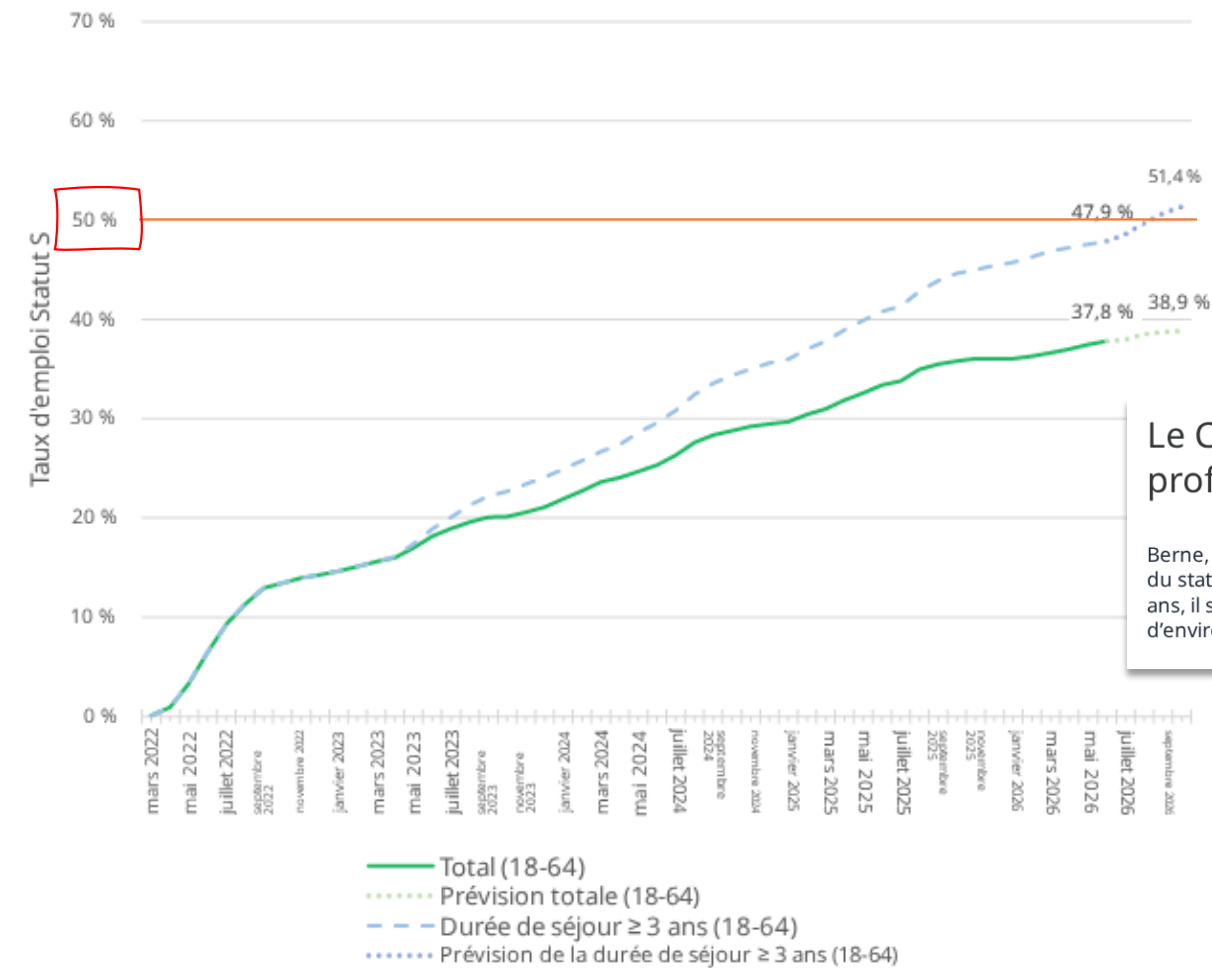


Oseo 17/09/26

Figure 2 : Évolution du taux d'activité (18-64 ans) et prévisions pour les quatre prochains mois[4]



Source : statistiques sur l'asile (situation au 30 juin 2026) (service statistique)



**Gestion de cas, accompagnement professionnel,
ORP, formation professionnelle**

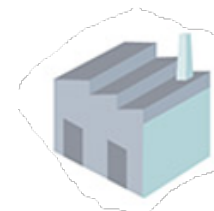


Interlocutrice

Demandeurs
d'emploi



Entreprises,
employeurs



Aperçu

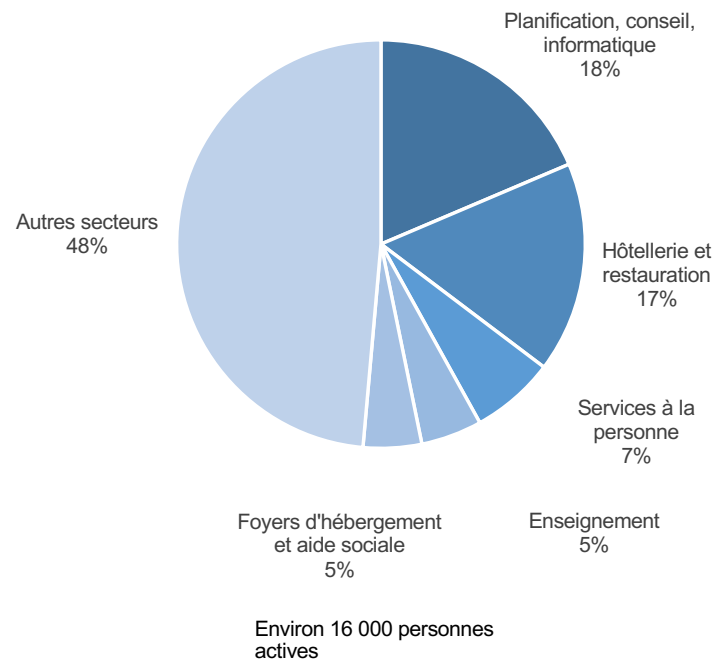
- 1) Remarques sur les réalités du marché du travail et la capacité d'accueil
- 2) Remarques sur la réalité des personnes bénéficiant du statut S, exemples
- 3) Remarques sur la politique suisse de promotion de l'intégration
- 4) Conclusions et recommandations

1) Remarques sur le marché du travail

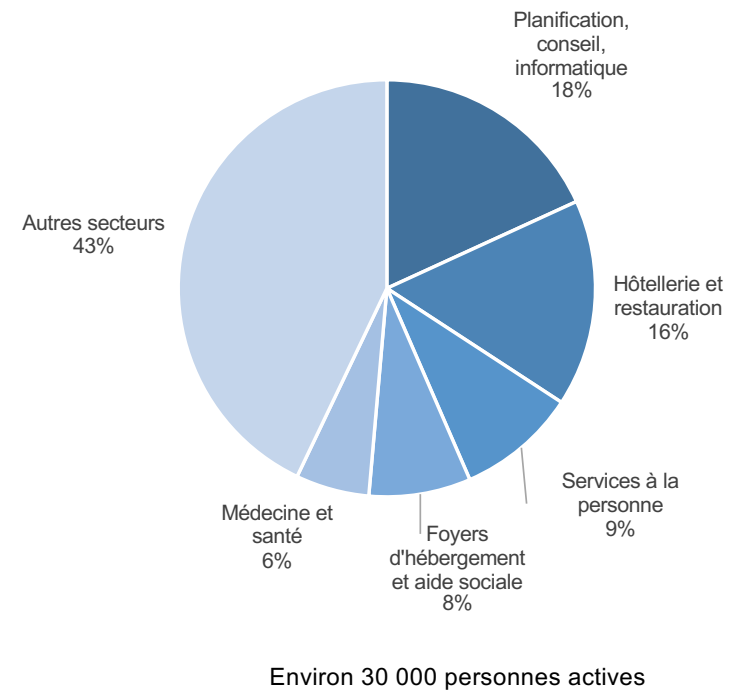
Dans quels secteurs les réfugiés exercent-ils une activité professionnelle ?

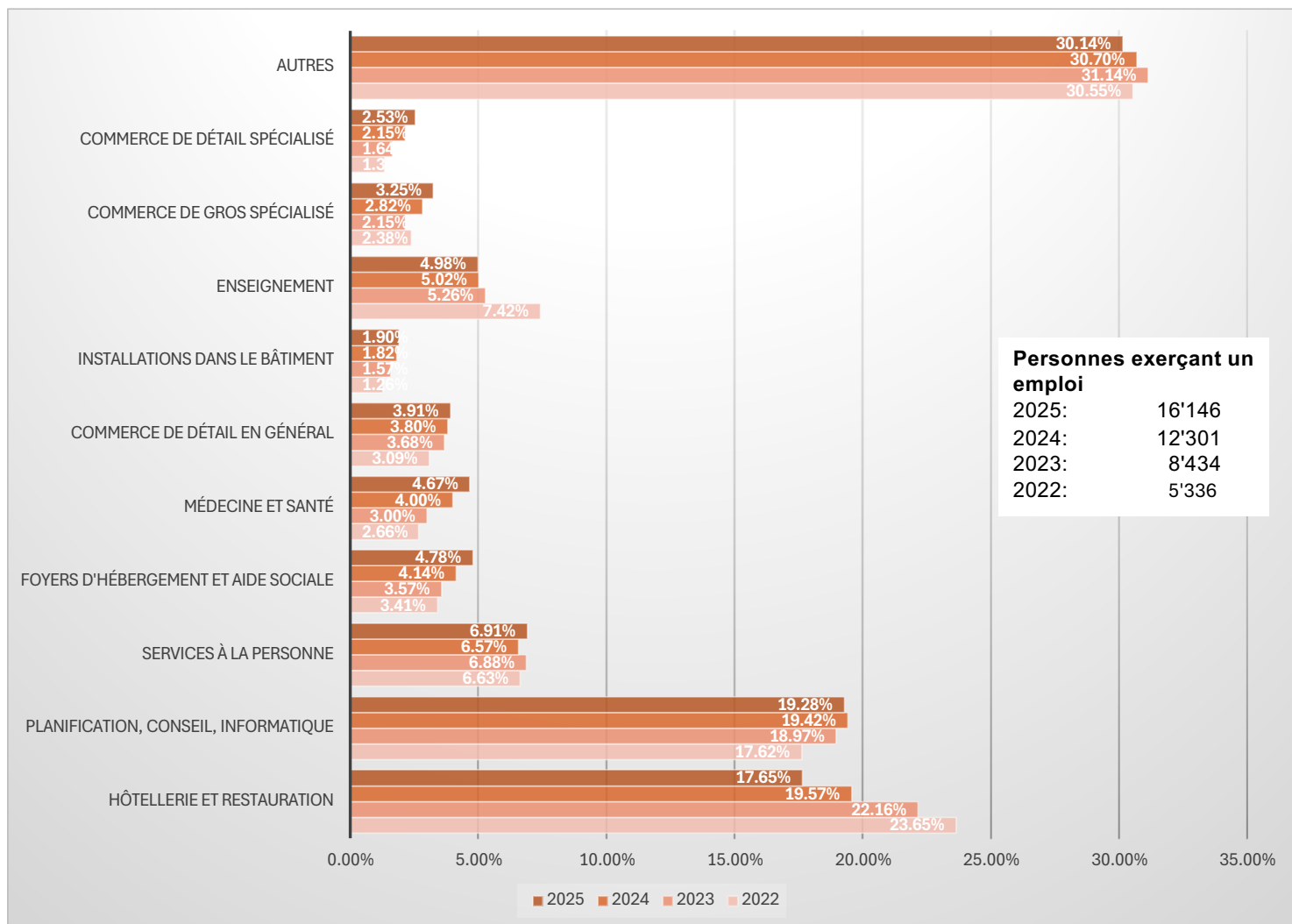
Statut de la personne exerçant une activité un emploi

31/12/2025



Effectif des personnes B-FL et VA exerçant une activité professionnelle au 31 décembre 2025





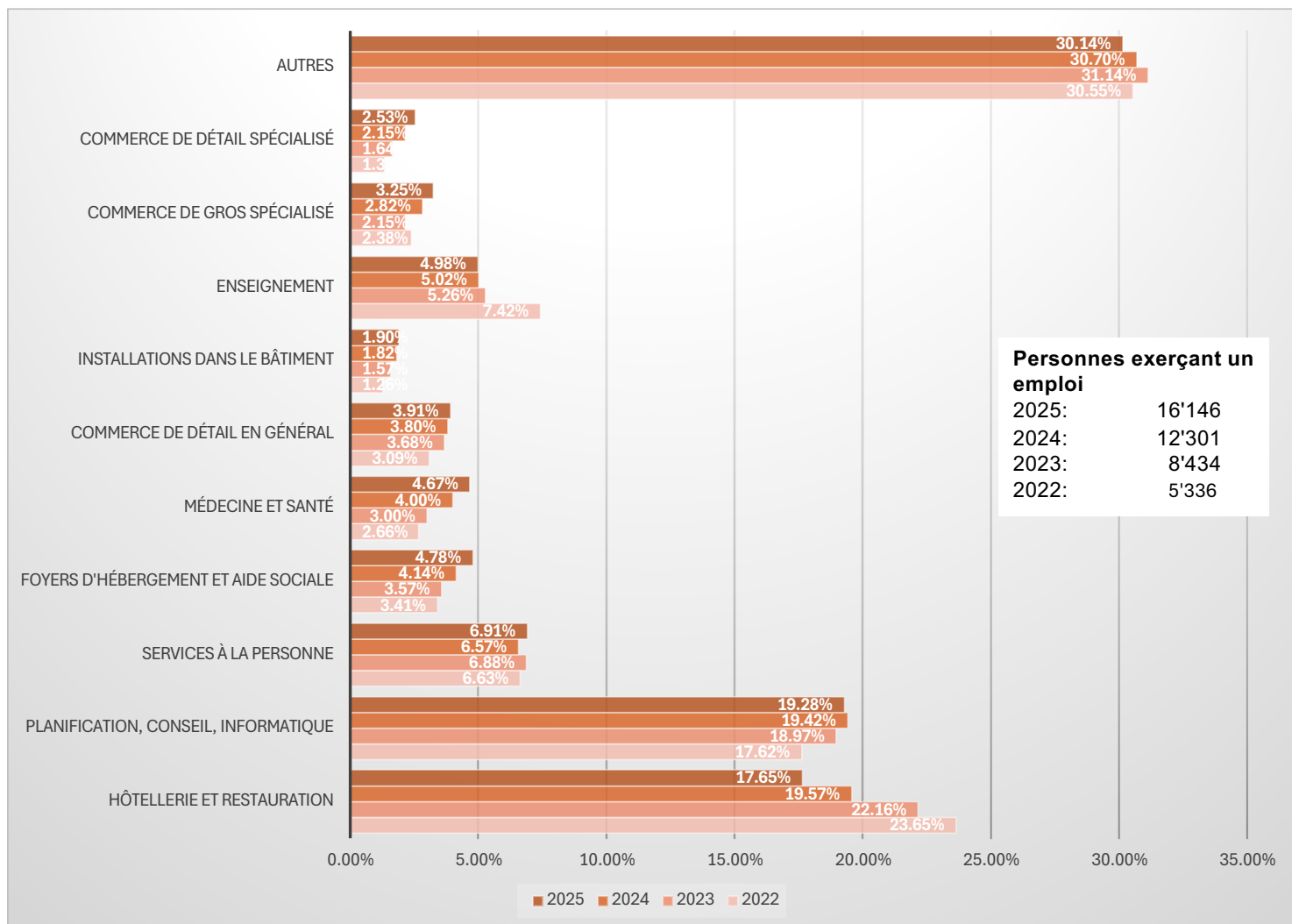
Commerce de détail
spécialisé
Commerce de gros
spécialisé
Commerce de détail



Médecine, santé
Hébergement social, œuvres
sociales



Planification, conseil,
informatique



Autres secteurs



Enseignement



Hôtellerie et restauration



Salaires / Aide sociale

Enquête SEM AOST - Taux d'occupation/salaire

Collecte de données sur les salaires et les taux d'occupation des personnes S ; N = 2 596 personnes ; 2e trimestre 2025

Taux d'occupation moyen

67 % (F : 62 %, H : 77 %)

Plus de la moitié affichent un taux supérieur à 80 %

Salaire mensuel moyen standardisé (100 %)

4 571 francs (F : 4 575, H: 4 564)

→ Comparaison : correspond à la limite supérieure du centile le plus bas des salaires

Statistiques sur l'aide sociale aux demandeurs d'asile

2024, personnes bénéficiant de l'aide sociale parmi les personnes ayant le statut de protection S en âge de travailler

Taux : 80,6 %



Blue Collar



White Collar



Conclusion sur le marché du travail

- Concurrence entre les personnes qualifiées maîtrisant la langue nationale (absence de « barrière linguistique »)
- Principe de l'emploi et formation professionnelle : à la fois solution idéale et obstacle
- Processus lent d'intégration professionnelle, étape par étape

2) Remarque concernant les demandeurs d'emploi

Par exemple, Mme Zelenska

Ukraine, depuis 2022, 47 ans, comptable diplômée, experte fiscale

2022 : cours d'allemand, parallèlement au nettoyage dans un hôtel

2023 : emploi dans une succursale de taille moyenne d'un détaillant

2024 : responsable de rayon dans la succursale, directrice adjointe de la succursale

Depuis 2025 : reconnaissance du diplôme de comptabilité

Objectif professionnel : poste au sein du service comptable d'une entreprise de commerce de détail

Personnes bénéficiant du statut de protection S (Ukraine)

- Formation : environ 70 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur
- Rapport femmes/hommes en âge de travailler : environ 1 pour 1 (à titre de comparaison : FL 2 : 3, VA : 1 : 2)

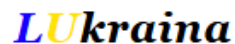
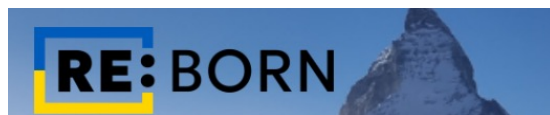
• Statut S – incertitude

2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028 et suivantes
24 février			4 mars 2025	4 mars 2026	4 mars 2027	4 mars 2028
11 mars 2022	1er novembre 2023	4 septembre 2024	8 octobre 2025	19 août 2026		
Réglementation B 5 ans, deux types a) Liée au statut S, droit b) Demande de régime B pour cas de rigueur en cas d'intégration avancée						

Art. 74, al. 2, LAsi, art. 14, al. 2, LAsi, art. 18 et suivants de la loi sur l'intégration des étrangers (art. 23 de la même loi)

Défis : facteurs de démotivation dans l'insertion professionnelle des Ukrainiens bénéficiant du statut S

- Barrière linguistique et communicative
- Inadéquation / nécessité de valider les qualifications (notamment le refus de revoir ses attentes à la baisse)

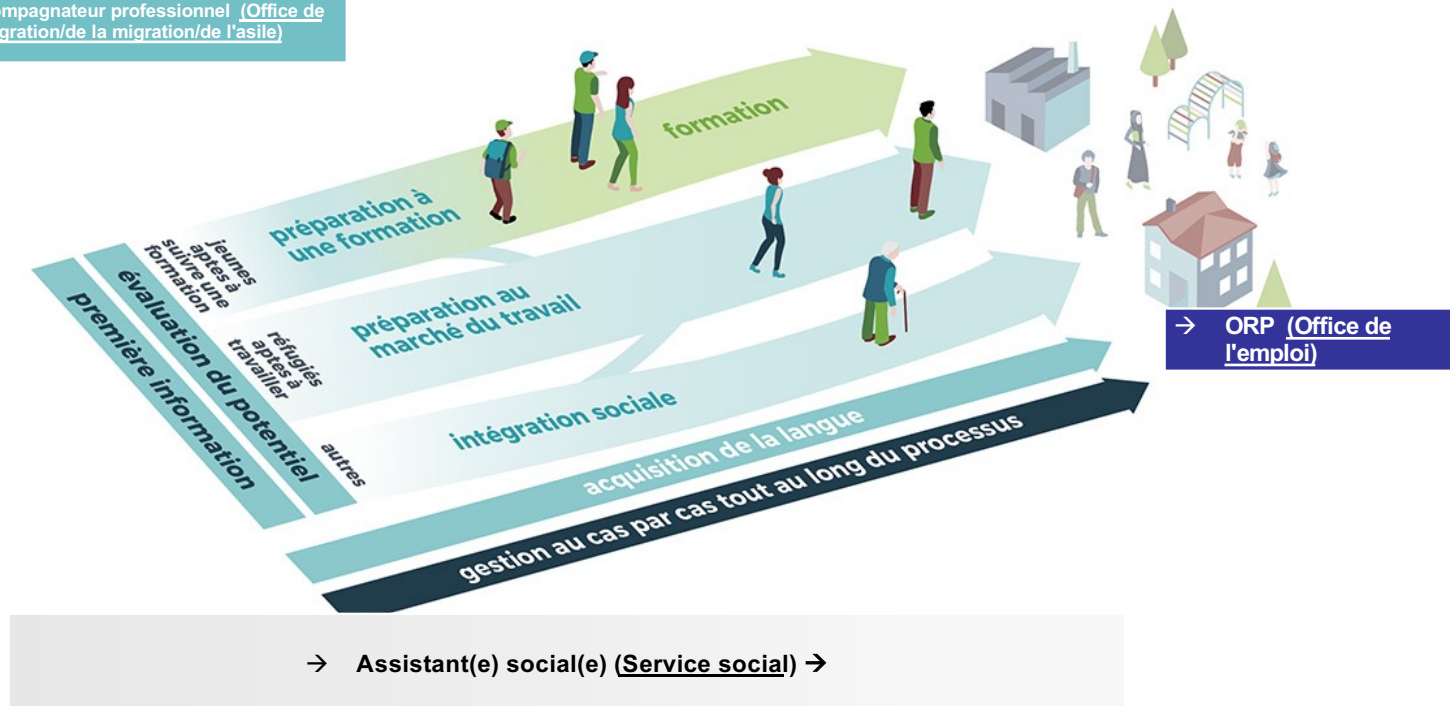


3) Remarques concernant la promotion de l'intégration

Ordre du jour

→ Accompagnateur professionnel (Office de l'intégration/de la migration/de l'asile)

→ Enseignants de l'école professionnelle
(Office de la formation professionnelle, OP)

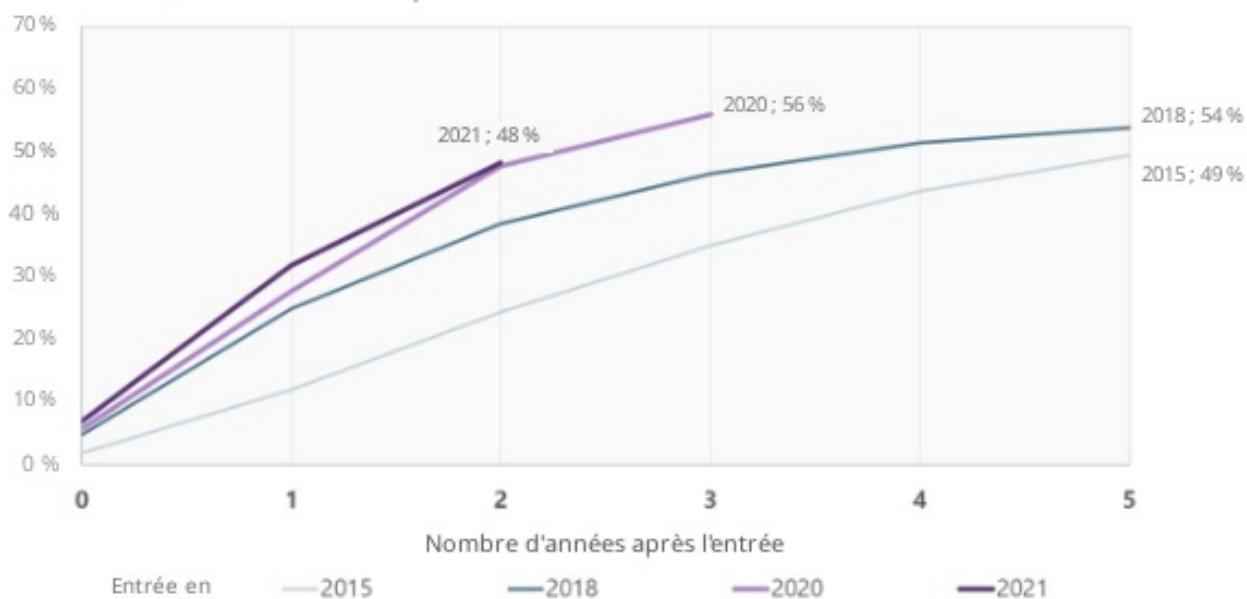


Formation

- Objectif : 95 %



Figure 1 : Proportion d'AP/R entrés à un âge compris entre 16 et 25 ans et ayant une formation certifiante du degré secondaire II ou une formation transitoire achevée ou en cours, à la fin de chaque année civile suivant leur entrée



Source : OPS (STATPOP et LABB) - Analyses LABB - Figure 55M

Travail (et formation)

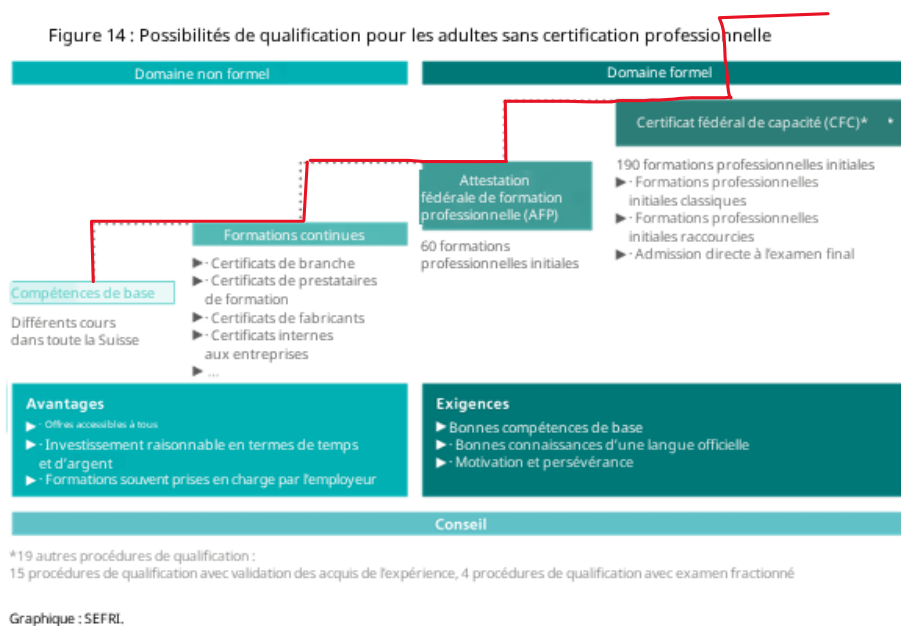
- Étape par étape
- Premier emploi
- Autres emplois
- Objectif professionnel
- Perfectionnement linguistique modulaire et formation continue jusqu'à la certification



Conclusions et recommandations

«Agenda de formation continue»

- Complément à l'agenda de l'intégration
- Mais pas seulement l'asile : programme de formation continue pour tous
- Structures ordinaires



Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle (dit « Rapport Atici »)
Rapport du Conseil fédéral du 22 novembre 2023

Coopération renforcée avec le secteur privé

- Stratégique et non ponctuelle: à tous les niveaux (politique, autorités)
- Grandes entreprises : SPOC « Intégration »
- Associations professionnelles : certificats sectoriels pour l'accès à la profession et la formation continue au niveau national
- Accès : exemple du cours d'aide-soignant
(Gastro Go!, ASTAG, Enveloppe du bâtiment, etc.)

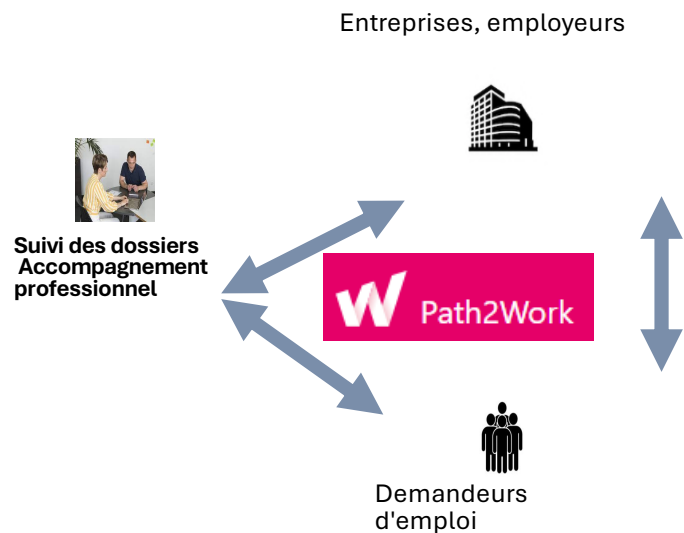
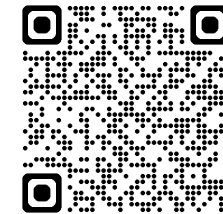


Path2Work

- Initiative nationale
- Petite association, agile
- Centre de soutien :
- Mise en réseau, placement, triage, collaboration
- Plateforme numérique d'offres d'emploi
- Projet pilote de 3 ans



Path2Work: Plateforme d'offres d'emploi



- **La plus grande base de données Réfugiés**
- **Profils validés par Path2Work validés**
- **Recommandations basées sur les compétences** plutôt que sur les diplômes (mise en correspondance par IA)
- **Les réfugiés** reçoivent des alertes d'emploi sur mesure
- **Comptes d'entreprise, projet pilote** : Propositions de candidats sur mesure (via X28)
- **En cours de développement**: accès aux conseillers en insertion professionnelle
- **En cours de développement** : Processus d'intégration du Cockpit, étape par étape

Comment y parvenir ?

- Pas de levier, mais de nombreux interrupteurs
- C'est une affaire de relations humaines (it's a people's business)
- Communication, échange, compréhension
- Facilitateurs
- Le changement culturel mène au changement systémique