

Analyse des blocages à l'insertion socio- professionnelle des titulaires de permis B- réfugié et F dans le canton de Genève

Investigation du dispositif AIS

Étude réalisée par

Julien Massard, Laurent Ott & Giovanni Ferro-Luzzi
Institut de recherche appliquée en économie et gestion (Ireg)

Version du 19 mai 2025

Table des matières

1	Introduction.....	4
2	Revue de la littérature sur les facteurs d'insertion socio-professionnelle des réfugiés.....	5
2.1	Les résultats de l'intégration économique.....	5
2.1.1	Les résultats de l'intégration économique des réfugiés : comparaison internationale.....	5
2.1.2	Les résultats de l'intégration économique des réfugiés : le cas helvétique.....	6
2.1.3	Le niveau des salaires des réfugiés à l'international et en Suisse.....	6
2.2	Les facteurs explicatifs de l'intégration économique.....	7
2.2.1	Les facteurs explicatifs selon le pays d'origine.....	8
2.2.2	Les facteurs explicatifs du fait de l'exil.....	9
2.2.3	Les facteurs explicatifs selon le pays d'accueil.....	9
3	Description du dispositif de l'AIS à Genève :.....	12
4	Cadre théorique : l'approche par les capacités et l'insertion socio-professionnelle des AP/R.....	14
5	Méthodologie.....	17
6	Analyse des blocages à l'insertion socio-professionnelle.....	20
6.1	Description caractéristiques socio-démographique et des trajectoires des personnes interviewés.....	21
6.1.1	Typologie des trajectoires et des étapes d'insertion socio-professionnelle.....	24
6.2	Description des trajectoires des interviewés.....	28
6.3	Blocages à l'insertion professionnelle des AP/R au niveau individuel.....	32
6.3.1	La langue, un facteur crucial dans les trajectoires et l'avancée des parcours d'insertion socio-professionnelle.....	32
6.3.2	Situation familiale.....	38
6.3.3	Santé.....	41
6.3.4	Permis de séjour.....	43
6.3.5	Discrimination/différence culturelle/genre.....	49
6.3.6	Age, transposabilité des compétences et déqualification.....	50
6.3.7	Capital social.....	53
6.3.8	Représentation du marché du travail et découragement.....	54
6.3.9	Conclusion sur les blocages à l'insertion des réfugiés : une lecture au travers du prisme des capacités.....	57
6.4	Blocages à l'insertion professionnelle des AP/R au niveau institutionnel.....	58
6.4.1	Problème dans les mesures.....	58
6.4.2	Temps d'attente et inactivité.....	61
6.4.3	Suivi, marge de manœuvre et budget.....	62
6.4.4	Sortie de l'aide sociale et problèmes financiers.....	66
6.4.5	Le parcours au CEBIG.....	67

6.4.6	Conclusion sur les effets des dispositifs institutionnels sur les parcours d'insertion	73
7	Réflexion sur le dispositif AIS	75
7.1	Durabilité des emplois, temporalité et insertion à deux vitesses.....	75
7.2	La difficile conciliation des désirs des bénéficiaires, des exigences du marché et des contraintes institutionnelles	76
7.3	L'AIS au prisme des capacités.....	77
8	Conclusion et recommandations	82
9	Bibliographie	87

Abréviation

AIS	Agenda d'Intégration Suisse
AFP	Attestation fédéral de capacité
AP/R	Personne admise à titre provisoire/réfugiée
BIC	Bureau de l'Intégration et de la Citoyenneté
CEBIG	Centre de Bilan Genève
CFC	Certificat de capacité fédéral
CIP	Conseiller en insertion professionnelle
HA	Horizon académique
HG	Hospice Général
OFPC	Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue
OCE	Office Cantonal de l'emploi
PAI	Préapprentissage d'intégration
UNIGE	Université de Genève

1 Introduction

L'insertion professionnelle des personnes admises à titre provisoire et/ou réfugiées (désignées ci-après par AP/R) constitue un enjeu majeur en raison des nombreux obstacles auxquels ces populations sont confrontées sur le marché du travail. Ces difficultés sont multiples et résultent de facteurs tels qu'un faible niveau de maîtrise de la langue, un manque de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, des parcours migratoires marqués par des expériences traumatisantes, ainsi qu'une absence de réseaux professionnels et sociaux. Ces barrières rendent leur insertion particulièrement complexe et différencient leur trajectoire de celle des autres catégories de migrants ou des populations natives. Toutefois, la littérature met en évidence un effet de rattrapage, selon lequel, après plusieurs années de résidence dans le pays d'accueil, les réfugiés parviennent progressivement à surmonter ces difficultés et à s'intégrer au marché du travail.

Consciente de ces enjeux, la Suisse a instauré l'Agenda d'intégration suisse (AIS) en 2019, avec pour objectif d'optimiser ce processus en visant un taux d'emploi durable de 50% des AP/R adultes dans les sept années suivant leur arrivée. Ce programme ambitionne d'améliorer leur insertion professionnelle à travers un accompagnement structuré et individualisé, dont la mise en œuvre relève des cantons. À Genève, le Bureau de l'intégration et de la Citoyenneté (BIC) pilote l'application de l'AIS en collaboration avec plusieurs institutions clés, notamment l'Hospice Général (HG), l'Office pour l'Orientation, la Formation Professionnelle et Continue (OFPC), Horizon Académique (HA) de l'Université de Genève (UNIGE), l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et le Centre de Bilan Genève (CEBIG). Le dispositif repose sur une démarche individualisée, dans laquelle le CEBIG joue un rôle central en co-construisant, avec les bénéficiaires, un projet professionnel tenant compte de leurs compétences et aspirations. Une fois ce projet défini, les AP/R sont orientés vers un *case manager* en charge de leur accompagnement tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle.

Genève se distingue toutefois par un taux d'employabilité des AP/R parmi les plus bas de Suisse, une situation souvent imputée à divers facteurs structurels, notamment la forte tertiarisation de son marché du travail et la concurrence exercée par le bassin frontalier. Si ces éléments constituent des contraintes potentielles, ils soulèvent également des interrogations quant à la pertinence et à l'adaptabilité du dispositif AIS face aux spécificités du marché genevois. Depuis sa mise en place en 2019, le dispositif a connu plusieurs ajustements visant à en améliorer l'efficacité. Il apparaît donc nécessaire d'examiner son impact réel sur l'insertion professionnelle des AP/R et d'identifier les marges d'amélioration potentielles.

Cette étude poursuit ainsi un double objectif : d'une part, analyser les principaux freins et obstacles à l'insertion professionnelle des AP/R, et d'autre part, évaluer l'impact du dispositif AIS sur leur parcours. Pour ce faire, cette recherche s'appuie sur le cadre théorique des capacités, particulièrement pertinent pour examiner les effets des dispositifs d'insertion sur les possibilités réelles des individus d'accéder et de se maintenir dans l'emploi. L'étude repose sur une approche qualitative, combinant 22 entretiens semi-directifs menés auprès de AP/R

afin d'identifier les obstacles rencontrés et les stratégies déployées, ainsi que 7 entretiens avec des partenaires institutionnels afin de mieux comprendre les enjeux du dispositif et les défis rencontrés par les conseillers en insertion.

La structure de ce rapport s'articule en trois parties. La première partie contextualise la problématique à travers une revue de la littérature sur les facteurs influençant l'insertion socio-professionnelle, une présentation détaillée du dispositif AIS et une introduction au cadre théorique des capacités. Elle se conclut par un exposé de la méthodologie employée. La deuxième partie est consacrée à l'analyse des résultats et explore, d'une part, les freins individuels à l'insertion et, d'autre part, l'influence des dispositifs d'accompagnement, notamment le suivi assuré par l'HG et le parcours au sein du CEBIG, sur les trajectoires des AP/R. Enfin, la troisième partie propose une synthèse des principaux enseignements de l'étude, assortie de réflexions et de recommandations visant à améliorer le dispositif, tout en ouvrant des perspectives pour de futures recherches.

2 Revue de la littérature sur les facteurs d'insertion socio-professionnelle des réfugiés

2.1 Les résultats de l'intégration économique

L'intégration économique des réfugiés est définie par De Vroome et Van Tubergen (2010) comme la réussite à s'insérer sur le marché du travail. Cette revue de la littérature considère la notion de réfugié de manière extensive, c'est-à-dire qu'elle comprend les réfugiés statutaires, mais aussi les personnes recevant une protection internationale au sens large, incluant l'admission provisoire et autres protections subsidiaires¹. Nous explorons donc tout d'abord la question de la participation au marché du travail des réfugiés en comparant les résultats à l'international et en Suisse, puis en exposant les facteurs explicatifs de la participation et des difficultés d'insertion. Enfin, nous abordons succinctement la question du niveau de rémunération des réfugiés.

2.1.1 *Les résultats de l'intégration économique des réfugiés : comparaison internationale*

L'intégration économique des réfugiés est une question complexe et sujette à débat, notamment en raison de la faible disponibilité des données correspondantes et de la difficulté de réaliser des comparaisons entre pays. En effet, nombreux sont les pays ne disposant pas de statistiques permettant d'identifier les personnes relevant du domaine de l'asile. De plus, les pays pratiquent des politiques d'asile parfois très différentes avec des catégories de réfugiés dissemblables rendant leurs comparaisons peu évidentes. Pour autant, une méta-analyse des pays riches effectuée par Brell *et al.* (2020) résume les résultats les plus récents

¹Nous appelons AP/R ces populations dans le reste de l'étude mais nous employons dans cette partie l'appellation de « réfugiés » au sens large car nous faisons référence aux comparaisons internationales de l'insertion économique d'une littérature où le terme de « réfugié » est communément admis, tandis que celui de permis F et B n'a de pertinence que dans le contexte helvétique.

concernant le taux de participation au marché du travail et les niveaux de salaires des réfugiés par rapport à d'autres catégories de migrants dans plusieurs pays (Australie, Canada, Danemark, Finlande, Allemagne, Norvège, Suède, Royaume-Uni et États-Unis). Cette étude montre que les réfugiés ont une intégration économique plus lente que les autres migrants, même si un effet de rattrapage s'observe après une certaine durée de séjour. En effet, dans une majorité de pays, les réfugiés atteignent presque le même taux d'emploi que les autres migrants après 10 ans de séjour. Bien que ces tendances se retrouvent entre les pays, on peut observer des disparités nationales relativement élevées.

2.1.2 Les résultats de l'intégration économique des réfugiés : le cas helvétique

La Suisse est un exemple parlant des obstacles auxquels sont confrontées les études sur l'intégration économique des réfugiés. En effet, les réfugiés statutaires sont difficilement identifiables dans les registres administratifs en raison du fait qu'ils partagent les permis B et C avec des personnes étrangères venues pour d'autres raisons que l'asile. Néanmoins, certaines études ont récemment pu apparier plusieurs bases de données et différencier les individus ayant un parcours d'asile des autres personnes étrangères. Spadarotto *et al.* (2014), Bertrand (2020) et Müller *et al.* (2022) offrent des résultats intéressants à discuter.

L'étude de Spadarotto *et al.* (2014) montre des taux de participation au marché du travail particulièrement bas pour les réfugiés, mais qui augmentent progressivement selon le nombre d'années vécues en Suisse. En effet, ce taux passe de 20% au bout de deux ans à 35% après cinq années en Suisse et près de 50% après dix ans. Dans cette étude, le seuil de 2'300 Frs de gain par mois est utilisé pour considérer une personne comme active. La comparaison avec celle de Bertrand (2020), dont l'échantillon étudié est plus large, montre des résultats assez différents : les personnes réfugiées détentrices d'un permis B ont un taux d'emploi de 86% après dix années de séjour en Suisse pour un seuil similaire à 2'300 Frs par mois. Ce taux d'emploi s'établit à 56% après 10 ans en Suisse lorsqu'on prend 50% du salaire médian suisse (près de 3000 Frs par mois en 2013) comme seuil pour considérer les personnes comme actives. Dans tous les cas, les taux d'emploi des réfugiés restent relativement faibles, de manière similaire à ce que montre la littérature internationale. L'étude de Müller *et al.* (2022) indique, elle, que l'âge d'arrivée en Suisse joue un rôle crucial dans les capacités d'insertion des réfugiés sur le marché du travail. Les personnes arrivées en Suisse entre l'âge de 21 ans et de 25 ans présentent des taux d'emploi proches des Suisses après neuf ou dix ans de séjour. Les jeunes réfugiés venus en Suisse entre 18 à 20 ans ont, eux aussi, des taux d'emploi quasiment similaires aux jeunes Suisses après leurs 9^{ème} ou 10^{ème} année de séjour.

2.1.3 Le niveau des salaires des réfugiés à l'international et en Suisse

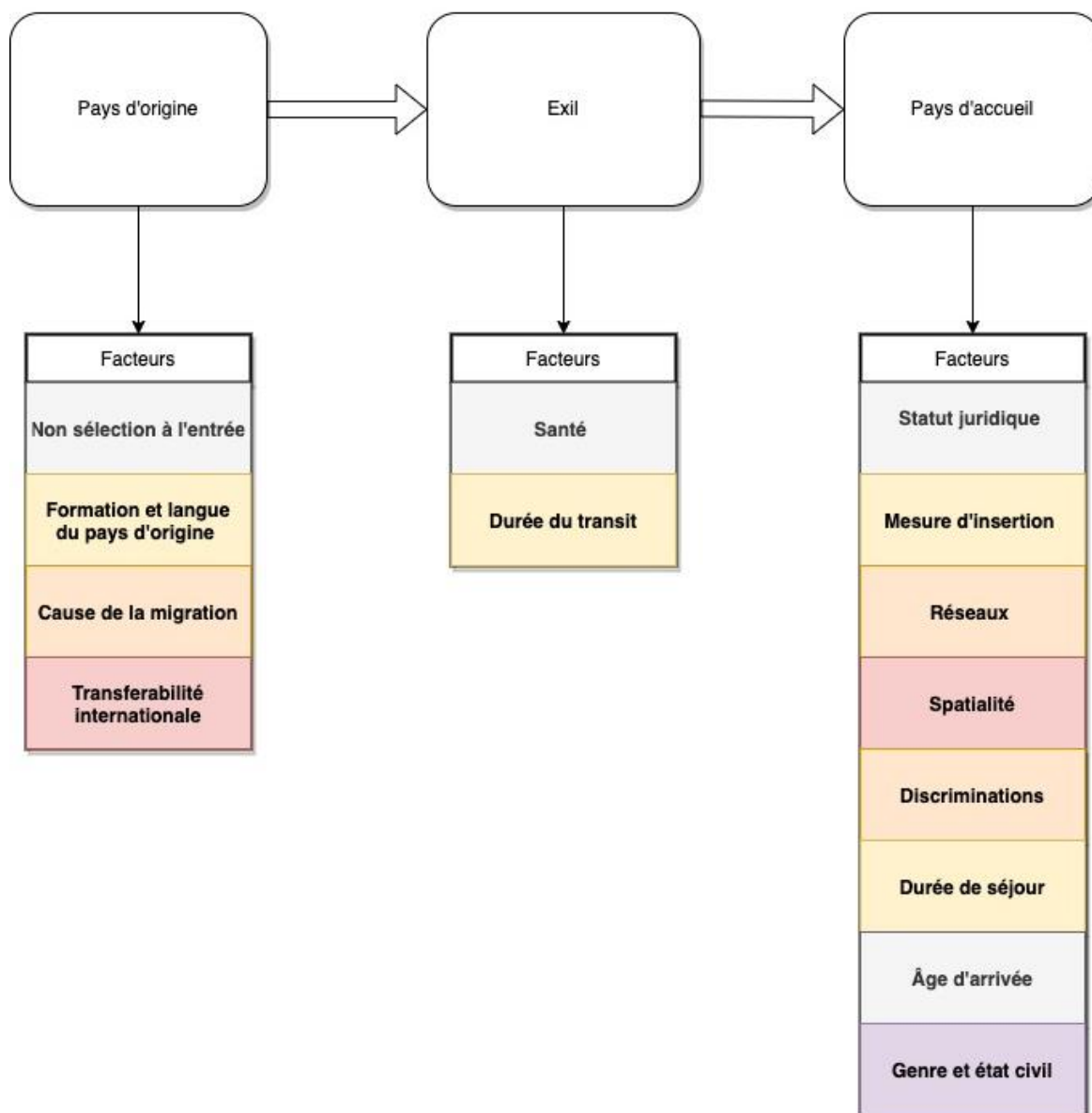
L'étude internationale de Brell *et al.* (2020) montre que les différences de salaire entre réfugiés, autres migrants et personnes natives sont similaires à celles des taux d'emploi. En effet, le salaire des réfugiés commence à un niveau très bas (environ 40% du salaire des natifs la première année de séjour dans la plupart des pays de l'étude) et un effet de rattrapage s'observe après plusieurs années de séjour, avec un salaire atteignant entre 60% à 80% du salaire des natifs selon le pays d'accueil après dix années de séjour.

En Suisse, des résultats semblables sont documentés, notamment par la recherche de Spadaratto *et al.* (2014). Cette dernière montre que le salaire des réfugiés commence à 2'200 Frs et tend à augmenter (avec des fluctuations) pour atteindre 3'000 Frs après quelques années de séjour. À noter que ces salaires particulièrement bas s'expliquent notamment par l'absence de différenciation entre temps partiel et temps plein (ce qui baisse fortement le montant des salaires moyens) ; par le fait que l'échantillon de cette recherche est relativement petit ; et parce qu'elle ne prend pas en compte l'âge d'arrivée en Suisse des réfugiés. De manière similaire à la participation au marché du travail, on peut donc supposer que l'âge d'arrivée des personnes influence fortement les niveaux de salaires, avec des taux pouvant se rapprocher de celui des Suisses après quelques années de séjour sur le territoire.

2.2 Les facteurs explicatifs de l'intégration économique

Les facteurs expliquant les difficultés d'intégration économique des personnes réfugiées sont nombreux. Par souci de clarté et de concision, nous les avons regroupés selon trois étapes qui structurent le parcours migratoire des réfugiés, à savoir : le pays d'origine, l'exil et les conditions du pays d'accueil. Cette catégorisation peut sembler artificielle, notamment pour certaines thématiques comme la santé ou la formation qui sont présentes dans les trois étapes. Néanmoins, elle est suffisante pour décrire les facteurs de l'intégration économique.

Figure 1 : Les facteurs explicatifs de l'intégration économique des réfugiés



2.2.1 Les facteurs explicatifs selon le pays d'origine

Certaines études expliquent les difficultés d'insertion sur le marché du travail des réfugiés par le pays de provenance des réfugiés. Ces dernières mettent en évidence que le capital humain² et le capital social³ des réfugiés constitués dans leur pays d'origine sont parfois moins élevés que ceux d'autres migrants (De Vroome et Van Tubergen, 2010). Ainsi la formation et le niveau de langue de ces populations ne seraient pas aussi bien alignés avec les standards du pays

² Le capital humain correspond aux différentes compétences acquises par un individu mobilisables sur le marché de l'emploi. De manière générale, ce concept prend uniquement en compte le niveau d'étude des individus.

³ Le capital social renvoie aux relations sociales accessibles par un individu et qui peuvent, dans le cadre de l'insertion économique, l'aider sur le marché de l'emploi, notamment par de l'information, des recommandations voire l'accès direct à une place vacante.

d'accueil. Dans le même ordre d'idée, la notion de non-sélection du marché du travail explique les faibles taux d'insertion par le fait que, contrairement aux autres personnes migrantes, les réfugiés n'ont pas subi le processus de filtrage sélectionnant uniquement les individus ayant les compétences et travaillant dans un secteur d'activité en demande (Bevelander, 2020). Cette question anime le débat autour du concept de transférabilité internationale du capital humain des personnes étrangères et des rendements sur des compétences obtenues avant la migration (Friedberg, 2000 ; Bratsberg and Ragan, 2002 ; Kanas and Van Tubergen, 2009).

D'autres études soulignent quant à elles le fait que les déficits d'intégration économique des réfugiés résultent du type même de migration et des multiples effets qui en découlent (Piguet et Wimmer, 2000 ; Bertrand, 2020). Ainsi, les spécialistes interprètent ces difficultés par le fait que la migration d'asile, contrairement à la migration économique, s'effectue dans l'urgence avec comme objectif prioritaire la sécurité, l'intégration économique étant reléguée au second plan. Dès lors, les personnes réfugiées sont plus faiblement incitées à optimiser les choix en matière d'emploi (Piguet et Wimmer, 2000) et ne sélectionnent pas le pays d'accueil en raison de critères d'intégration économique comme l'adéquation de compétences ou de langues, ce qui est plus facilement le cas des personnes migrant pour des raisons économiques (Brell, 2020).

2.2.2 Les facteurs explicatifs du fait de l'exil

Au-delà de la provenance des réfugiés ou des raisons de leur fuite, le parcours d'exil du pays d'origine au pays d'accueil est source de nombreux problèmes pour les personnes réfugiées, ce qui renforce par la suite leur difficulté à trouver un travail. Les problèmes de santé, qu'ils soient physiques ou psychiques, résultant de privations, de violences ou de traumatismes subis durant le voyage, dans le pays d'origine, ou résultant de leur situation précaire durant la procédure d'asile dans le pays d'accueil, agissent comme des freins à l'accès au marché du travail (Waxman, 2001 ; Bloch, 2007 ; Pestre, 2010 ; voir aussi De Vroom et van Tubergen, 2010 ; Connor et Massey, 2010 ; Ruiz et Vargas Silva, 2018).

De plus, la durée du parcours d'exil peut également jouer un rôle négatif, cette période représentant un « vide temporel » qu'il est difficile à valoriser dans un CV – malgré l'expérience et les compétences acquises – et durant lequel les personnes ne peuvent pas se former. Il peut arriver également que durant cette période, les connaissances précédemment acquises se détériorent (Bertrand, 2020).

2.2.3 Les facteurs explicatifs selon le pays d'accueil

Dans la littérature, les conditions d'accueil regroupent le plus grand nombre de facteurs expliquant les difficultés d'intégration économique des réfugiés. À commencer par le cadre juridique : la procédure d'asile, le permis et les droits octroyés aux personnes dans le domaine de l'asile jouent un rôle prépondérant dans leur intégration professionnelle. En effet, les modalités de la procédure d'asile peuvent affecter durablement l'entrée sur le marché du travail des personnes lorsqu'elles ne peuvent pas travailler durant la procédure (Wanner, 2007 ; Marbach *et al.*, 2018). Le fait que le permis reçu offre une possibilité de résidence temporaire (admission provisoire en Suisse) ou permanente joue également un rôle (Martin *et al.*, 2016),

de même que les différents droits qui sont attachés au type de permis. Acquérir un permis plus stable permet d'augmenter les possibilités d'intégration des réfugiés⁴ (Bertrand, 2020).

En second lieu, l'étude de Martin *et al.* (2016), a montré que les mesures d'installation et d'intégration (aide au logement, apprentissage de la langue, formation et mesures d'insertion professionnelle), différentes selon les pays et selon les types de permis, impactent significativement les taux de participation au marché du travail. Cela concorde avec de nombreuses recherches qui soulignent que le niveau de langue et de la formation apprises dans le pays d'accueil jouent un rôle positif dans l'intégration économique (De Vroome et Van Tubergen, 2010, ; Conor et Massey, 2010). Ainsi la rapidité et l'ampleur des mesures d'intégration sont essentielles pour maximiser les chances d'intégration des réfugiés. Cette approche a été favorisée en Allemagne dès 2015 avec un accès à l'emploi facilité et des investissements massifs dans les mesures d'insertion professionnelle (Rietig, 2016). Cet aspect est au centre de cette présente étude qui cherchera à analyser les impacts du dispositif AIS sur les différents blocages à l'insertion des réfugiés.

Troisièmement, la localisation et le capital social développé dans le pays d'accueil constituent une série de facteurs qui influencent positivement l'intégration économique. D'une part, les liens tissés avec les personnes natives permettent d'apporter aux réfugiés des informations précieuses sur le fonctionnement du pays et diverses ressources pour trouver un travail (Kanas and Van Tubergen, 2009). D'autre part, les réseaux « communautaires » jouent également un rôle en donnant notamment des recommandations (Ross-Sheriff, 2001 ; Aguilera and Massey, 2003). Cette importance du réseau « communautaire » se retrouve dans certaines recherches effectuées en Suisse et en Suède et liées à la spatialité des réfugiés (Haberfeld, 2019 ; Auer, 2018 ; Piguët et Ravel, 2002). En effet, le fait d'être placé dans des villes et non dans les campagnes produit un impact positif, car les réseaux « communautaires » sont plus denses dans les villes.

Sur le même plan, la politique d'allocation géographique des réfugiés joue un rôle important. En effet, une politique qui alloue de manière aléatoire les réfugiés sur le territoire ou sur la base de raisons non liées aux facteurs économiques a des effets négatifs sur l'insertion professionnelle. C'est le cas en Suisse où la clé de répartition ne prend pas en compte ces

⁴ Ces éléments peuvent cependant être nuancés, car les études mettant en avant les difficultés d'employabilité des titulaires d'un permis F ont été menées avant les réformes législatives effectuées en 2019 visant à réduire les contraintes administratives à l'accès à l'emploi. Ces changements placent, en théorie, les permis F et B sur un pied d'égalité en matière d'accès au marché du travail. Toutefois, des discriminations à l'embauche persistent, notamment en raison de l'intitulé du permis F, qualifié d'« admission provisoire », ainsi que d'une méconnaissance des employeurs quant aux droits et statuts de cette population. Néanmoins, l'incitation à trouver un emploi est souvent plus forte pour les titulaires de permis F-AP, car l'accès à un emploi stable peut leur permettre d'obtenir ultérieurement un permis plus sécurisé, facilitant notamment le regroupement familial. De plus, la loi prévoit que les montants versés par l'aide sociale sont plus faibles pour les titulaires d'un permis F que d'un permis B. Il reste néanmoins essentiel d'interroger la qualité et la pérennité des emplois occupés par les titulaires d'un permis F par rapport à ceux des détenteurs d'un permis B.

considérations, et en particulier la connaissance de la langue du canton d'attribution (Bertrand, 2020, Auer 2018). L'étude de Bansak et al. (2018) estime ainsi amélioration notable du taux d'emploi des réfugiés si la répartition en Suisse se faisait sur des critères économiques. Enfin, la possibilité de migration interne affecte positivement le taux de participation au marché du travail, car les individus peuvent se déplacer vers des localités offrant plus de travail. Ces questions géographiques affectent en particulier la Suisse, car il existe des différentiels importants entre cantons dans les politiques d'intégration et les pratiques administratives (Piguet et Wimmer, 2000).

Quatrièmement, les questions de discriminations subies par les réfugiés dans les pays d'accueil ont été documentées par de nombreuses recherches (notamment Ruedin et Pecoraro, 2013 ; Berthoud, 2012). Les différences des taux de participation au marché du travail y sont expliquées par les origines des réfugiés et les divers stéréotypes des employeurs sur ces dernières.

Cinquièmement, la question du genre joue un rôle essentiel : les femmes migrantes ont moins de chances de participer au marché du travail que les hommes (Wanner *et al.* 2005), pour des raisons de rôles genrés particulièrement marqués chez les personnes migrantes, d'obligations familiales, de manques de compétences ou encore de discriminations (Haug, 2006). Plus récemment, Fossati *et al.* (2022) ont montré qu'en Suède, en Autriche et en Allemagne, les femmes réfugiées ont un taux d'emploi inférieur aux hommes. Ces différences peuvent s'expliquer en termes de discrimination par les employeurs, mais également de désavantage lié à la maternité. À noter encore que le mariage exerce un rôle positif sur les possibilités d'intégration économique des hommes migrants, mais que l'effet contraire est observé chez les femmes migrantes (Widmer, 2005).

Enfin, la majorité des études internationales (notamment Belevander, 2020) et suisses (Bertrand, 2020 ; Haug, 2006 ; Piguet, 2005) s'accordent à dire que la durée de séjour joue un rôle prépondérant dans l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. Ceci est dû au fait que l'intégration est un processus qui prend du temps, notamment pour apprendre la langue du pays et certains codes culturels, pour créer un réseau de connaissances à même d'aider par des recommandations ou des informations et pour apprendre à rechercher des emplois. Comme énoncé précédemment, l'âge d'arrivée dans le pays d'accueil impacte aussi fortement l'intégration économique des réfugiés.

Nous retiendrons de cette revue de la littérature que les réfugiés ont des taux de participation au marché du travail plus faibles que les autres migrants ou que la population native. Cette différence s'explique principalement par le caractère non préparé de la migration des réfugiés par rapport aux autres migrants, par les différents préjudices subis dans le pays de provenance ou lors de l'exil, et par les conditions d'accueil du pays hôte. Pour autant, malgré des conditions initiales complexes, un effet de rattrapage s'observe après plusieurs années de séjour dans le pays d'accueil grâce à une intégration progressive des réfugiés. La plupart des études montrent, d'une part, que la durée de séjour est un facteur essentiel pour appréhender l'intégration économique et, d'autre part, que des mesures d'insertion économique et sociale

adéquates sont les plus efficaces pour aider les réfugiés à surmonter les difficultés initiales et à s'intégrer sur le marché du travail, d'où la pertinence de l'AIS et de son analyse sur les parcours d'insertion des réfugiés. Enfin, comme le relève l'étude de Müller (2022) et la majorité de la littérature, l'âge d'arrivée dans le pays d'accueil joue un rôle prépondérant dans les capacités d'intégration des réfugiés.

3 Description du dispositif de l'AIS à Genève :

L'Agenda d'Intégration Suisse (AIS), lancé au printemps 2018 par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) en collaboration avec la Conférence des gouvernements cantonaux (CdC), vise à renforcer l'intégration des AP/R en Suisse. Ce programme repose sur cinq objectifs principaux :

- Deux sont axés sur l'insertion sociale. Trois ans après l'arrivée en Suisse des AP/R, ceux-ci disposent d'un niveau de langue minimum A1 permettant de gérer leur quotidien. De plus, les AP/R ont une bonne connaissance du mode de vie en Suisse et des contacts sociaux réguliers avec la population locale 7 ans après leurs arrivées en Suisse.
- Deux concernent la formation des jeunes : 80% des enfants AP/R sont en mesure de comprendre dans la langue parlée à leur lieu de résidence au début de leurs scolarité obligatoire, et deux tiers des AP/R entre 16 à 25 ans suivent une formation post obligatoire cinq ans après leur arrivée en Suisse.
- Un est spécifiquement dédié à l'employabilité. Ce dernier objectif prévoit qu'au terme de sept années de séjour en Suisse, la moitié des AP/R soient durablement intégrés dans le marché primaire du travail.

C'est précisément ce dernier axe lié à l'employabilité des adultes qui constitue le centre d'intérêt de cette étude. La mise en œuvre de l'AIS est confiée aux cantons, qui disposent d'une certaine flexibilité pour adapter les mesures aux réalités locales. La Confédération soutient ces initiatives en finançant les mesures d'intégration à hauteur de 18'000 francs suisses par AP/R (montant unique).

Dans le canton de Genève, la mise en œuvre et la gestion de l'AIS sont assurées par le BIC. Ce dernier coordonne un réseau d'acteurs étatiques et privés qui fournissent les différentes prestations et assurent le suivi des AP/R en fonction de leurs besoins spécifiques. Le volet de l'aide sociale est confié à l'HG, qui joue un rôle central dans le soutien aux bénéficiaires. L'accompagnement socio-professionnel repose sur le principe du *case management*, un dispositif dans lequel un acteur institutionnel est spécifiquement désigné pour assurer le suivi individualisé du parcours d'insertion professionnelle des personnes concernées.

Ainsi, le rôle principal de l'OFPC est de suivre les individus engagés dans l'apprentissage du français ou dans des formations secondaires. Généralement, lorsque les bénéficiaires atteignent un niveau de français suffisant pour participer à des mesures d'insertion

professionnelle, telles que des stages ou des formations courtes, l'HG reprend le rôle de *case manager*. De leur côté, les personnes considérées comme proches du marché du travail sont suivies par l'OCE, qui les accompagne dans leur recherche d'emploi et leur intégration professionnelle. En complément, le CEBIG intervient durant le parcours d'insertion pour évaluer les compétences des bénéficiaires, les conseiller et les orienter vers des pistes professionnelles adaptées à leur profil (appelé ci-après parcours d'orientation). Enfin, pour les individus souhaitant poursuivre des études académiques ou intégrer une haute école, le programme *Horizon académique* (HA) de l'UNIGE offre un accompagnement spécifique destiné à faciliter l'accès à l'université ou aux hautes écoles. Il est important de souligner que ces institutions dialoguent entre elles afin d'assurer un suivi cohérent et adapté aux besoins des bénéficiaires. Ainsi, un *case manager* peut solliciter l'intervention d'une autre institution pour mettre en place une mesure spécifique ou organiser un accompagnement particulier si cela est jugé pertinent pour le parcours socio-professionnel de la personne.

Excepté pour les personnes suivies par HA (comme détaillé plus loin), un parcours standard des AP/R dans le cadre du programme AIS se déroule généralement selon plusieurs étapes clés⁵. Dès leur arrivée à Genève, les AP/R commencent par suivre des cours de français afin d'acquérir les compétences linguistiques de base nécessaires à leur intégration. Une fois le niveau A1 atteint, un bilan de situation est réalisé au CEBIG. Ce bilan prend la forme d'un entretien d'environ une heure avec un conseiller en insertion professionnelle, au cours duquel sont abordés divers aspects du parcours du bénéficiaire, tels que sa formation antérieure, ses compétences, sa situation familiale, ses motivations et ses projets. L'objectif du bilan de situation est d'identifier de manière précoce les freins et potentiels des personnes concernées dans leurs parcours d'insertion socio-professionnelle et, subsidiairement, de déterminer si le niveau de français est suffisant pour accéder à l'étape suivante : le bilan de positionnement, accessible dès le niveau A2⁶.

Le bilan de positionnement est un séminaire de plusieurs jours, durant lequel les bénéficiaires participent à des ateliers visant à explorer différentes pistes professionnelles et à des entretiens individuels pour identifier les trajectoires professionnelles qui correspondent à leurs aspirations et à leurs compétences. À l'issue de ce séminaire, un bilan de restitution est organisé en présence de l'ensemble des acteurs institutionnels impliqués dans le parcours du bénéficiaire. Ce bilan réunit l'AP/R, le conseiller du CEBIG, ainsi que les représentants des institutions concernées, notamment l'HG, l'OFPC, l'OCE, le BIC et HA dans le cas où le bénéficiaire exprime le souhait de poursuivre une formation académique⁷.

Lors de ce bilan de restitution, les différentes pistes professionnelles souhaitées par le bénéficiaire – généralement deux ou trois – sont examinées en tenant compte de leur faisabilité, des perspectives d'insertion professionnelle, ainsi que des objectifs et des besoins

⁵ Le dispositif AIS s'est modifié depuis sa création. Ce qui est présenté ici est sa version actuelle.

⁶ Anciennement le niveau A2.1 et qui a été modifié pour demander un niveau A2.2.

⁷ A noter que l'essentiel des participants au programme HA ne passe pas par les bilans de situation et de positionnement professionnel, mais intègre directement HA.

spécifiques du bénéficiaire. Ce processus vise à construire un projet d'insertion cohérent et adapté aux compétences et aux aspirations des AP/R, tout en tenant compte des réalités du marché du travail.

L'objectif principal de l'entretien de restitution est de sélectionner une piste professionnelle adaptée et d'élaborer un plan d'action détaillé. Ce plan définit les mesures à mettre en œuvre ainsi que les actions spécifiques à entreprendre par les différentes institutions impliquées dans le suivi du bénéficiaire. Il est important de souligner que le choix de la piste professionnelle n'est pas figé. Le dispositif prévoit la possibilité de réorienter le projet si la trajectoire initialement choisie ne s'avère plus pertinente ou si les aspirations du bénéficiaire évoluent. Dans ce cas, un nouvel entretien est organisé entre BIC, les institutions concernées et l'AP/R afin de redéfinir le projet professionnel et d'ajuster le plan d'action en conséquence.

Un parcours parallèle à celui du CEBIG est prévu pour les AP/R souhaitant poursuivre des études universitaires ou intégrer une haute école, et disposant d'un parcours académique préalable. Ces individus sont orientés dès que possible vers le programme HA, spécifiquement conçu pour les accompagner dans leur projet d'études supérieures. Ce programme débute par des cours intensifs de français afin de permettre aux bénéficiaires d'atteindre un niveau linguistique suffisant pour suivre des études. Une fois le niveau B1 atteint, les participants peuvent s'inscrire en tant qu'auditeurs libres dans le programme visé, leur offrant ainsi l'opportunité de se familiariser avec le système académique suisse et d'obtenir des crédits ETS. Lorsque le niveau B2 est validé, ils peuvent alors s'inscrire pleinement dans le cursus de bachelor ou de master correspondant à leur projet académique.

L'intégration des AP/R repose sur une approche individualisée, visant à s'adapter aux parcours, compétences, possibilités et motivations très diverses de chaque bénéficiaire. L'objectif principal est d'éviter l'imposition de trajectoires professionnelles standardisées et de permettre à chaque personne de s'approprier pleinement son projet d'insertion. Cette méthode favorise l'implication des bénéficiaires en les plaçant au centre du processus décisionnel.

4 Cadre théorique : l'approche par les capacités et l'insertion socio-professionnelle des AP/R

L'insertion socio-professionnelle des AP/R constitue un défi majeur, souvent entravé par divers obstacles structurels et individuels. Comme l'a montré la revue de la littérature sur le sujet, ces individus présentent des déficits variés dans leur parcours d'intégration. Toutefois, ces difficultés peuvent être atténuées au fil du temps grâce à un effet de rattrapage, particulièrement efficace lorsque des mesures d'insertion adaptées sont mises en place. Pour analyser ces dynamiques, cette étude mobilise le cadre théorique de l'approche par les « capacités » (AC), élaboré par Amartya Sen. Cette approche offre un outil analytique pertinent pour explorer à la fois les blocages individuels et l'impact des dispositifs institutionnels sur les trajectoires d'insertion professionnelle des AP/R.

L'AC, développée par Amartya Sen dans les années 1980 (Sen, 1980), se situe à l'intersection de l'économie et de la philosophie et a profondément influencé les sciences économiques, l'analyse des politiques publiques et la philosophie morale (Bonvin et Farvaque, 2007). Cette approche s'est progressivement imposée comme une alternative aux paradigmes dominants de l'économie du bien-être, de la pauvreté et des politiques sociales. Elle se distingue par son cadre d'évaluation du bien-être social, centré sur la situation particulière des individus, et valorise l'élargissement des libertés réelles comme objectif central des politiques publiques (Farvaque, 2008).

Le concept de *capabilité* (*capability*), parfois traduit par « capacité », désigne les libertés réelles dont dispose un individu pour choisir une vie qu'il a des raisons de valoriser (Bonvin et Farvaque, 2016). Cette perspective dépasse les théories ressourcistes qui se limitent à la simple distribution des biens et services, sans prendre en compte la capacité des individus à les convertir en réalisations effectives. Selon Sen (2000), il est essentiel d'intégrer l'hétérogénéité des individus : des facteurs tels que les handicaps, les compétences linguistiques ou encore les discriminations peuvent affecter différemment la capacité des individus à transformer des ressources en véritables opportunités.

Prenons un exemple concret : si les autorités publiques mettent des vélos à disposition de tous, une personne en situation de handicap pourrait ne pas être en mesure d'en profiter. Bien que la ressource soit formellement disponible, elle n'élargit pas son éventail d'opportunités, illustrant la différence entre une liberté formelle et une liberté réelle.

Dans le cadre de l'AC, les ressources englobent l'ensemble des biens, services et droits auxquels un individu a accès. Cela inclut les revenus issus du marché du travail, les transferts sociaux, les dons, ainsi que les prestations offertes par les secteurs public ou associatif (Bonvin et Rosenstein, 2011). Les droits formels — tels que le droit à l'éducation ou à la sécurité sociale — sont également considérés comme des ressources. À cela s'ajoutent les ressources symboliques, comme le capital culturel ou le capital social (Zimmerman, 2008).

Cependant, la disponibilité formelle de ces ressources ne garantit pas leur conversion en libertés réelles. Les individus ne disposent pas tous des mêmes capacités à exploiter les ressources mises à leur disposition. Robeyns (2000) distingue trois catégories de facteurs de conversion :

1. Les facteurs individuels : caractéristiques propres à la personne, telles que les compétences linguistiques, les qualifications ou l'état de santé.
2. Les facteurs sociaux : éléments liés au contexte social et culturel, incluant les normes sociales, les discriminations ou les dynamiques communautaires.
3. Les facteurs environnementaux : aspects liés aux infrastructures physiques et aux conditions matérielles, comme l'accessibilité aux transports ou aux services publics.

Une véritable politique d'insertion doit donc agir simultanément sur les ressources disponibles, les droits formels et les facteurs de conversion afin de garantir aux individus une réelle liberté de choix (Bonvin et Rosenstein, 2011).

L'AC insiste sur l'importance d'analyser non seulement les résultats obtenus (les fonctionnements réalisés) mais aussi la qualité des processus qui mènent à ces résultats. En

d'autres termes, il ne suffit pas de constater si les individus trouvent un emploi, il faut également évaluer s'ils ont eu la liberté de choisir cet emploi.

Pour cela, Bonvin et Farvaque (2007) proposent d'évaluer les processus de participation en mobilisant le triptyque de Hirschman :

- *Exit* : la possibilité de refuser le cadre proposé, à un coût supportable.
- *Voice* : la capacité à exprimer ses préférences et à participer à la définition des règles du dispositif.
- *Loyalty* : l'adhésion volontaire aux règles du dispositif.

Si le coût de l'option *exit* est trop élevé ou si l'option *voice* est inexistante, les bénéficiaires peuvent être contraints de se conformer aux règles sans réelle adhésion, créant une loyauté sous contrainte et générant des préférences adaptatives, où les individus ajustent leurs aspirations aux options limitées qui leur sont offertes.

L'équilibre entre ces dimensions est crucial. Comme le rappellent Bonvin et Farvaque (2007, p. 13) : « *Une liberté confinée aux processus qui ne déboucherait pas sur un élargissement des opportunités réelles resterait purement formelle, tandis que l'accent mis sur les seules opportunités aux dépens des processus peut coïncider avec des formes de paternalisme.* »

Les politiques d'insertion professionnelle oscillent souvent entre deux logiques : celle de la normalisation des comportements — visant à aligner les individus sur les exigences du marché du travail — et celle de l'habilitation, qui cherche à renforcer l'autonomie des bénéficiaires (Ibid). Les approches traditionnelles de l'employabilité, comme le modèle de l'employabilité d'initiative, privilégient la productivité économique au détriment de la qualité de l'emploi. Dans ce cadre, même un emploi précaire est perçu comme préférable au chômage. Ce modèle tend à renforcer les inégalités : les individus les mieux dotés peuvent accéder à des formations valorisantes, tandis que les plus vulnérables se contentent de formations minimales axées sur la recherche d'emploi.

En réponse à ces limites, le modèle de l'employabilité interactive prend en compte les facteurs de conversion sociaux et reconnaît le rôle des institutions dans l'insertion professionnelle. Toutefois, même ce modèle reste centré sur une logique marchande, où l'objectif est d'accroître l'attractivité des individus sur le marché du travail, sans toujours prendre en compte la dimension processuelle de la liberté.

Dans le cadre de cette étude portant sur le dispositif AIS dans le canton de Genève, l'approche par les capacités est mobilisée dans une perspective descriptive. L'objectif est d'analyser comment le dispositif agit sur les capacités des AP/R, à travers ses deux dimensions clés qui opérationnalisent les capacités :

- La *capability for work* : la capacité à accéder à des ressources et à des facteurs de conversion permettant une insertion professionnelle durable.
- La *capability for voice* : la liberté réelle des bénéficiaires de participer aux décisions qui influencent leur trajectoire professionnelle.

L'intérêt d'utiliser l'AC de manière descriptive réside dans sa capacité à offrir un cadre global qui contextualise, à l'échelle d'un groupe (les AP/R), les différentes caractéristiques et

spécificités en matière d'insertion professionnelle (apprentissage de la langue, santé, transposabilité des compétences, etc.). Elle permet également d'analyser, au niveau individuel, l'impact de ces facteurs sur les trajectoires d'insertion et d'étudier ainsi les variations de ces trajectoires.

Par ailleurs, cette approche met en lumière le rôle du dispositif AIS sur ces différents facteurs et dans les variations individuelles qu'il engendre. En intégrant la manière dont les personnes perçoivent et évaluent leurs propres opportunités d'insertion, elle inclut une dimension subjective et expérientielle à l'analyse. Cette prise en compte des perceptions individuelles permet d'adopter une perspective compréhensive des acteurs et de leurs représentations⁸. Ces différents éléments permettent de mettre en évidence les enjeux qui traversent le dispositif et les dynamiques de l'insertion socio-professionnelle des AP/R.

L'AC offre donc une perspective large sur les obstacles et freins à l'insertion professionnelle et l'impact du dispositif AIS, sans pour autant adopter un cadre normatif qui viserait à étendre en priorité les capacités des AP/R. L'objectif est donc avant tout pragmatique pour évaluer les freins et obstacles à la prise d'emploi et leurs durabilités et non pas sur l'extension des capacités. Comme le souligne Bonvin et Farvaque (Ibid, p.19) : « Le cadre général de l'approche par les capacités permet peut-être de mieux représenter les contraintes, privations ou pénalités rencontrées par les personnes par rapport à l'emploi, plutôt que leurs libertés ou espace de choix réel ».

Dès lors, cette étude ne prétend pas prescrire des politiques spécifiques, mais vise à comprendre les obstacles individuels à l'insertion des AP/R et les effets du dispositif sur ceux-ci. Elle prend en compte les contraintes légales, techniques, organisationnelles et financières qui pèsent sur le dispositif AIS, afin de formuler des recommandations pragmatiques et adaptées aux réalités du terrain.

5 Méthodologie

L'approche qualitative adoptée s'appuie sur des entretiens semi-directifs afin d'explorer en profondeur les trajectoires individuelles des AP/R et les défis rencontrés dans leur parcours d'insertion. Cette méthode permet d'examiner comment les obstacles personnels et institutionnels interagissent et dans quelle mesure le dispositif AIS parvient à lever ces freins. Vingt-deux entretiens d'environ une heure ont été réalisés avec des AP/R ayant intégré le dispositif AIS. Une grille d'entretien a été élaborée pour explorer les dimensions suivantes : les obstacles rencontrés dans le parcours d'insertion, le rapport aux différentes institutions, les stratégies d'adaptation face aux défis rencontrés, ainsi que les expériences vécues lors des formations, des mesures d'insertion et des emplois occupés. Les entretiens ont également permis d'interroger la capacité des bénéficiaires à exercer un choix réel dans leur trajectoire professionnelle, en évaluant l'adéquation entre leurs aspirations et les options qui leur sont proposées.

⁸ Comme expliqué plus loin, l'impression de liberté de choix joue un rôle tangible sur l'insertion socio-professionnel à travers la motivation déployée par les AP/R dans leurs parcours d'insertion socio-professionnel.

Le choix des participants s'est porté sur des individus ayant réalisé un bilan de positionnement au CEBIG entre 2021 et 2022. Cette sélection a permis d'observer les trajectoires sur une période de deux à trois ans tout en s'assurant que les bénéficiaires aient évolué dans un cadre institutionnel relativement proche de celui en vigueur actuellement. Bien que le dispositif ait été créé en 2019 et ait connu plusieurs évolutions depuis, les parcours sélectionnés, datant de 2021 et 2022, se situent dans une version du dispositif moins éloignée de sa forme actuelle que celle de ses premières années de mise en œuvre. Ce choix permet ainsi d'analyser des trajectoires inscrites dans un cadre institutionnel pertinent tout en conservant un recul temporel suffisant pour étudier les parcours sur plusieurs années. En outre, les AP/R orientés vers la trajectoire HA et les jeunes adultes (16-25 ans) ont été exclus de l'échantillon. Cette décision repose sur le fait que ces derniers suivent généralement des parcours de formation post-obligatoire plus longs et ne sont pas encore confrontés à la transition vers le marché du travail.

Sur les près de 500 AP/R qui ont effectués un bilan de positionnement au CEBIG, 253 répondaient aux critères d'inclusion (plus de 25 ans, cohorte 2021-2022 ayant fait un bilan de restitution en 2021-2022 au CEBIG). Pour garantir la diversité de l'échantillon, une stratification a été réalisée en fonction de variables telles que le sexe, l'âge, le type de permis et l'expérience professionnelle antérieure. Un sous-échantillon de 50 individus a été constitué en respectant ces variables, et le CEBIG a été chargé de contacter les participants et d'organiser les entretiens. Sur ces 50 personnes, 19 ont accepté de participer. Par la suite, 10 autres individus ont été sélectionnés aléatoirement, en ciblant ceux dont les caractéristiques divergeaient de l'échantillon initial, et 3 d'entre eux ont été interviewés.

Avant chaque entretien, les bilans de situation⁹ et de restitution¹⁰ des participants ont été consultés, permettant ainsi une meilleure compréhension du parcours de chaque individu et facilitant la comparaison entre les trajectoires planifiées et celles réellement suivies. Les entretiens ont été retranscrits, codés et analysés selon une approche thématique (Paillé et Mucchielli, 2021). Concrètement, les thèmes les plus récurrents issus des entretiens ont été regroupés avec le logiciel d'analyse de données qualitative NVivo et analysés de manière systématique. Cette analyse a été enrichie par une analyse des trajectoires d'insertion socio-

⁹ Le bilan de situation contient les caractéristiques socio-démographiques des individus, ainsi que leur situation personnelle, leur parcours de formation et leurs expériences professionnelles. Il recense également leurs objectifs et motivations professionnelles, leur état de santé, ainsi qu'une appréciation du conseiller du CEBIG. Cette dernière met en évidence les ressources et obstacles identifiés, ainsi que les perspectives d'évolution du parcours ; appréciation effectuée avec l'accord du participant.

¹⁰ Le bilan de restitution contient le parcours de formation, l'expérience professionnelle et extra-professionnelle, ainsi que les loisirs. Il détaille également les compétences en bureautique et en langues, avec une description précise des activités professionnelles et extra-professionnelles effectuées, ainsi que leur évaluation par le participant. Il présente ensuite les pistes professionnelles retenues, en mettant en avant les capacités, les intérêts et les obstacles identifiés. Enfin, il résume les décisions prises lors de l'entretien de restitution et définit la marche à suivre pour la poursuite du projet professionnel, en précisant le rôle de chaque institution impliquée.

professionnelles pour contextualiser les blocages observés et évaluer leur impact sur les parcours d'insertion des bénéficiaires¹¹.

Des entretiens semi-directifs ont également été menés avec les acteurs institutionnels impliqués dans le dispositif AIS. L'objectif était d'approfondir la compréhension du fonctionnement du dispositif, d'identifier les défis organisationnels, d'analyser les interactions interinstitutionnelles, les difficultés dans l'accompagnement à l'insertion des AP/R et d'explorer les leviers d'amélioration possibles.

Au total, sept entretiens ont été réalisés : deux entretiens d'une heure avec des conseillers en insertion professionnelle (CIP) de l'HG, un entretien d'une heure et demie avec plusieurs représentants de l'OFPC, un entretien de plus d'une heure et demie avec un membre du programme HA, un entretien d'une heure et demie avec deux représentants de l'OCE, un entretien d'une heure avec un membre du CEBIG et un entretien d'environ une heure avec un représentant d'ACCES II. Ces entretiens ont été analysés selon une méthode d'analyse de contenu (*Ibid*), en mettant l'accent sur les logiques institutionnelles et les dynamiques interinstitutionnelles.

En combinant l'analyse des récits des bénéficiaires, l'examen de leurs différents bilans au CEBIG et la prise en compte des perspectives institutionnelles, complétée par une observation directe d'un entretien de restitution, cette approche méthodologique permet de croiser les regards et d'appréhender les logiques d'action des divers acteurs impliqués dans le dispositif. Cette triangulation des données (Denzin, 1978) renforce ainsi la validité des résultats et offre une compréhension plus fine des dynamiques d'insertion, des interactions entre institutions et bénéficiaires, ainsi que des principaux obstacles entravant les parcours professionnels des AP/R.

L'un des principaux défis rencontrés lors des entretiens réside dans le niveau de langue des participants. Les capacités linguistiques variaient fortement, allant du niveau A1 à un niveau proche de C1. Les entretiens ont été menés sans interprète, ce qui a parfois limité la profondeur des échanges. Sur les 22 entretiens, 13 se sont déroulés dans des conditions linguistiques satisfaisantes, tandis que 9 ont été affectés par des difficultés de compréhension. Bien que des ajustements aient été apportés aux grilles d'entretien pour s'adapter aux capacités linguistiques des participants, ces limitations ont pu impacter la richesse des données recueillies. Toutefois, un niveau satisfaisant de saturation des données¹² a été

¹¹ Les caractéristiques socio-démographiques des interviewés ont été recensées, accompagnées des dates clés de leur parcours (par exemple : date d'arrivée en Suisse, date du bilan de situation, date de l'entretien de restitution, périodicité des mesures etc.). À cela s'ajoute un comptage de certaines catégories, telles que la piste professionnelle retenue, la situation actuelle, les changements éventuels de projet en cours de route, l'activité professionnelle (emploi ou non) et la sortie de l'HG etc.

¹² La saturation des données en recherche qualitative désigne le point à partir duquel la collecte de nouvelles données n'apporte plus d'informations inédites ou significatives sur les thématiques étudiées. Elle se manifeste par une redondance des réponses et une stabilisation des catégories d'analyse, indiquant ainsi que le phénomène investigué a été suffisamment exploré.

atteinte malgré l'hétérogénéité des parcours des individus, ce qui confirme la suffisance de l'échantillonnage pour répondre aux objectifs de l'étude (Guest, Bunce et Johnson, 2006).

Ce biais méthodologique a été pris en compte lors de l'analyse. Toutefois, il subsiste un risque de surreprésentation des bénéficiaires ayant un meilleur niveau de langue, ces derniers étant plus à même d'exprimer en détail leurs expériences et leurs perceptions¹³. Cette situation est d'autant plus problématique que les individus les plus éloignés du marché du travail, souvent confrontés aux plus grands obstacles, sont aussi ceux dont les difficultés d'expression ont limité la qualité des données recueillies.

6 Analyse des blocages à l'insertion socio-professionnelle

Dans cette section, l'analyse se déroule en trois étapes successives afin de structurer l'étude des parcours d'insertion et des mécanismes influençant l'intégration socio-professionnelle des AP/R.

1. Description socio-démographique et trajectoires d'insertion

Nous commençons par une présentation détaillée des caractéristiques socio-démographiques des personnes interviewées ainsi que des principales trajectoires d'insertion observées. Cette première étape vise à contextualiser les profils des bénéficiaires et à fournir une vision d'ensemble des parcours suivis au sein du dispositif AIS. Cette description sert de base aux analyses suivantes en mettant en lumière la diversité des situations individuelles et les dynamiques d'insertion.

2. Analyse des obstacles individuels à l'insertion

Dans un second temps, nous nous concentrons sur les principaux freins rencontrés par les bénéficiaires dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle. Nous portons une attention particulière aux difficultés liées au niveau de langue, à la santé, à la situation familiale et aux contraintes administratives. Il s'agit également d'évaluer dans quelle mesure le dispositif AIS parvient à atténuer ces obstacles et à accompagner efficacement les bénéficiaires dans leur insertion.

3. Évaluation du dispositif AIS et de son accompagnement

Enfin, nous examinons l'impact du dispositif AIS sur les parcours d'insertion, en nous focalisant sur deux dimensions clés :

- Le rôle du CEBIG dans l'orientation et la structuration des parcours, notamment à travers le bilan de positionnement et la définition des projets professionnels. Le *case management* assuré par l'HG, qui effectue l'accompagnement socio-professionnel de la grande majorité des personnes interviewés.

¹³ Nous illustrons nos propos par des extraits d'entretiens avec les AP/R, en privilégiant ceux qui maîtrisent le mieux le français pour des raisons de lisibilité. Nous avons veillé à rester aussi fidèles que possible aux propos rapportés. Toutefois, dans certains cas, des modifications légères ont été apportées afin d'améliorer la compréhension des extraits en l'absence du contexte de l'entretien. Ces ajustements sont systématiquement signalés. En outre, des passages ont été anonymisés en remplaçant certains éléments par des substituts encadrés par des accolades.

L'objectif de cette dernière étape est d'évaluer la manière dont le dispositif AIS soutient les bénéficiaires dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel, tout en identifiant les éventuels leviers d'amélioration pour renforcer l'efficacité du dispositif.

6.1 Description caractéristiques socio-démographique et des trajectoires des personnes interviewés

Tableau 1 : Caractéristiques socio-démographiques des personnes interviewées

Sexe		
	Femme	10
	Homme	12
Age		
	26-35	11
	36-45	9
	46-55	2
Statut de séjour		
	Permis B	12
	Permis F	10
Années de formation		
	Moins de 6 ans	3
	6 à 9 ans	4
	10 à 12 ans	8
	13 et plus	7
Expérience professionnelle		
	Faible (0 à 2 ans)	9
	Moyenne (3 à 8 ans)	5
	Élevé (plus de 9 ans)	8
Situation familiale		
	Célibataire	6
	Marié	11
	Marié (vit seul à Genève)	2
	Séparé	3
Enfants		
	Pas d'enfant	6
	Enfant(s)	16
	Enfant(s) > 10 ans	3
	Enfant(s) entre 4 et 10 ans	7
	Enfant(s) < 4 ans	6

Source : Entretiens semi-directifs avec les bénéficiaires.

Le tableau ci-dessus présente les caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon étudié. En termes de répartition par genre, la parité est quasiment atteinte avec 12 hommes (55%) et 10 femmes (45%). L'âge des participants au moment des entretiens varie de 27 à 52 ans. La moitié des individus (50%) se situe dans la tranche d'âge de 26 à 35 ans, suivie de 9 participants âgés de 36 à 45 ans et de 2 individus appartenant à la tranche des 46 à 55 ans.

Concernant le statut légal, on observe une légère prédominance des détenteurs du permis B-réfugié par rapport aux titulaires du permis F-AP¹⁴. Le niveau d'instruction des participants est relativement hétérogène : bien que la majorité ait suivi au moins dix années de scolarité¹⁵, l'échantillon inclut des individus ayant eu une scolarisation très limitée ainsi que des profils disposant d'un parcours universitaire.

L'expérience professionnelle des participants présente également des contrastes marqués, oscillant entre des parcours avec peu d'expérience et d'autres disposant d'une carrière professionnelle plus longue et diversifiée. Du point de vue de la situation familiale, la moitié des participants sont mariés et plus de 70% ont des enfants. Parmi ces derniers, 43,75% ont des enfants entre 4 et 10 ans au moment de leur bilan de situation, et 37,5% élèvent des enfants en bas âge. Enfin, un peu plus d'un quart des participants ne sont pas parents.

Tableau 2 : Comparaisons socio-démographiques des personnes interviewées avec la Cohortes CEBIG et le sous-échantillon

Variables	Catégorie	Cohortes CEBIG 2021-2022	Sous-échantillon	Interviewés
Sexe	F	41%	46%	45%
	H	59%	54%	55%
Âge	20-30 ans	39%	38%	18%
	31-40	39%	40%	59%
	41-50	22%	22%	18%
Permis	Permis B	51%	48%	55%
	Permis F	49%	52%	45%
Expérience professionnelle	Moins de 3 ans	36%	38%	41%
	Entre 3 à 8 ans	32%	34%	23%
	Plus de 8 ans	31%	28%	36%

¹⁴ Toutes les personnes titulaires d'un permis F ont précisé qu'il s'agissait d'un permis F relevant de l'admission provisoire et non du statut de réfugié. Nous utiliserons l'appellation permis F dans le reste de l'étude pour parler des permis F admission provisoire.

¹⁵ Cette variable doit être interprétée avec précaution, car les années de formation recensées reposent sur les informations issues des bilans de situation ou de restitution, qui peuvent inclure des formations non achevées ou faire l'objet d'arrondis. De plus, les années de scolarité effectuées à l'étranger ne sont pas toujours comparables en termes de qualité d'enseignement, ce qui peut introduire des biais dans l'évaluation du niveau éducatif des participants.

Statut Socioprofessionnel	CM	2%	2%	2%
	ENQ	88%	88%	91%
	EQ	9%	9%	7%
	PL-Indep	0%	2%	0%
Formation	Aucun	12%	13%	15%
	POST	12%	15%	18%
	SO	48%	50%	55%
	Uni	28%	22%	13%

Source : bilan de situation et de positionnement CEBIG

Les caractéristiques socio-démographiques des personnes interviewées présentent une proximité notable avec celles de la cohorte CEBIG 2021-2022 et de l'échantillon stratifié établi pour cette étude. Toutefois, certaines différences méritent d'être soulignées. On observe notamment une surreprésentation des individus âgés de 31 à 40 ans parmi les personnes interviewées. Cette particularité s'explique principalement par l'exclusion volontaire des individus de moins de 26 ans, ce qui réduit mécaniquement la part des plus jeunes dans l'échantillon final¹⁶.

En ce qui concerne le statut légal, les détenteurs du permis B-réfugié sont légèrement plus nombreux que ceux titulaires du permis F-AP, contrairement à la cohorte CEBIG 2021-2022 qui présente une répartition presque paritaire entre ces deux types de permis. Cette divergence s'explique en partie par le changement de statut de plusieurs participants : quatre individus initialement détenteurs d'un permis F au moment de leur bilan CEBIG ont obtenu un permis B entre-temps, ce qui modifie leur classification dans notre échantillon. Par ailleurs, les individus disposant d'une expérience professionnelle comprise entre trois et huit ans sont légèrement sous-représentés dans l'échantillon. De même, le nombre de participants ayant suivi un parcours universitaire est inférieur à celui observé dans la cohorte CEBIG et le sous-échantillon stratifié.

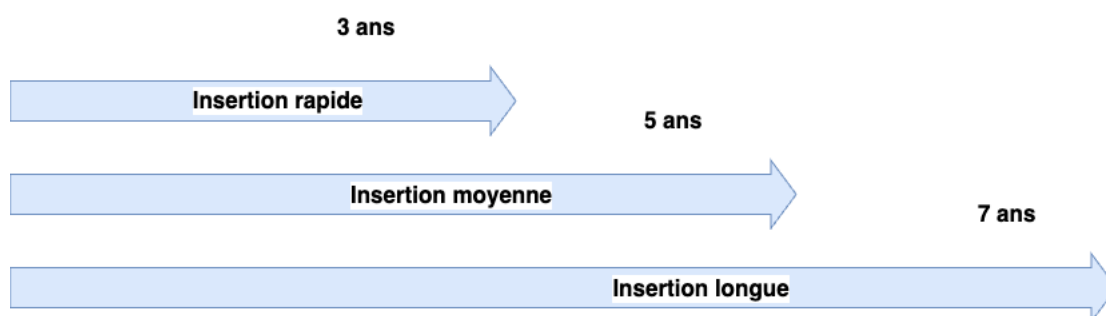
Il est essentiel de rappeler que cette étude qualitative n'a pas pour ambition de produire des résultats représentatifs de l'ensemble de la population AP/R à Genève. L'objectif de la comparaison entre les profils des interviewés, l'échantillon stratifié et la cohorte CEBIG 2021-2022 est d'attester que notre échantillon couvre une diversité suffisante de profils socio-démographiques, tout en restant proche des caractéristiques globales de la cohorte initiale. Cependant, il convient également de rappeler que l'échantillon de cette étude ne couvre pas certaines sous-populations spécifiques du dispositif AIS. Notamment, les bénéficiaires du programme HA ainsi que les jeunes adultes âgés de moins de 26 ans ne sont pas inclus dans

¹⁶ Par ailleurs, les catégories d'âge utilisées ici diffèrent de celles retenues dans cette étude, car les données nous ont été fournies selon une catégorisation peu pertinente au regard des objectifs de notre enquête. Afin de mieux refléter les dynamiques d'insertion observées et d'offrir une lecture plus adaptée aux spécificités des trajectoires analysées, nous avons opté pour une nouvelle répartition en tranches d'âge : 26-35 ans, 36-45 ans et 46-55 ans.

notre panel. Ces deux groupes suivent généralement des trajectoires distinctes, souvent marquées par des dynamiques d'insertion et des besoins d'accompagnement différents de ceux observés dans notre échantillon. Par conséquent, les conclusions de cette étude ne peuvent être extrapolées à l'ensemble des bénéficiaires de l'AIS et doivent être interprétées à la lumière de ces spécificités.

6.1.1 Typologie des trajectoires et des étapes d'insertion socio-professionnelle

Figure 1 : Typologie d'insertion socio-professionnelle selon la durée



Source : Auteur

Afin de clarifier les trajectoires d'insertion socio-professionnel au sein du dispositif AIS, celles-ci ont été regroupées en trois catégories, fondées sur la durée théorique attendue du parcours d'insertion : l'insertion longue, l'insertion moyenne et l'insertion rapide.

1. Insertion longue

Cette trajectoire concerne les individus inscrits dans des cursus académiques ou de hautes écoles via le programme HA. Sa durée est considérablement étendue en raison des exigences linguistiques élevées (niveau B2) et de la longueur des parcours de formation (minimum trois ans pour l'obtention d'un bachelor et deux ans pour un master¹⁷). Ainsi la phase d'apprentissage du français peut s'étendre sur 1 à 4 ans avant l'accès aux études supérieures¹⁸. Ainsi, la durée totale de cette trajectoire peut être estimée entre cinq et sept ans, comprenant deux à trois années de formation linguistique suivies de deux à cinq années d'études académiques.

2. Insertion moyenne

¹⁷ Certaines personnes, en fonction de leur parcours académique et professionnel, peuvent accéder directement à un programme de niveau master. D'autres optent pour une formation continue de type MAS bien que ces cas restent relativement rares.

¹⁸ Si au bout de 8 semestre la personne n'a pas réussi à s'immatriculer comme étudiant ordinaire, alors une orientation est définie au sein de l'AIS.

Cette trajectoire regroupe les AP/R engagés dans des formations professionnelles telles que le CFC (Certificat Fédéral de Capacité), l'AFP (Attestation Fédérale de Formation Professionnelle) ou des formations équivalentes. Ces parcours requièrent généralement un niveau de français B1, accessible après une période d'un à deux ans d'apprentissage linguistique. La formation professionnelle, quant à elle, dure entre deux et quatre ans, souvent précédée d'une année préparatoire de Préapprentissage d'intégration (PAI). Ainsi, la durée totale de cette trajectoire est estimée à environ cinq ans, combinant la phase d'apprentissage linguistique et la formation professionnelle.

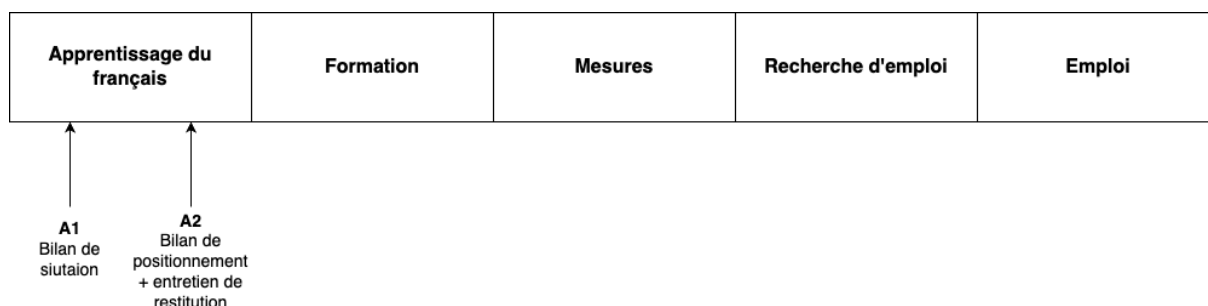
3. Insertion rapide

Cette trajectoire s'adresse aux individus orientés vers des mesures d'insertion plus courtes, incluant des formations de courte durée (moins d'un an), des stages d'insertion ou des programmes de mise à l'emploi. Ces parcours ne nécessitent pas systématiquement un haut niveau de français (A2 ou B1 étant généralement suffisant) et sont centrés sur un accès rapide au marché du travail. L'apprentissage linguistique peut s'étendre sur une à deux années, suivi de mesures d'insertion d'une durée similaire, pour un parcours global estimé à environ trois ans.

Il convient de souligner que cette catégorisation des trajectoires constitue une simplification analytique, tandis que la réalité des parcours est plus complexe¹⁹ et marquée par de multiples aléas. Les trajectoires des AP/R peuvent évoluer au fil du temps en fonction de divers facteurs tels que des changements de projet professionnel, des situations familiales fluctuantes, des délais administratifs ou encore des difficultés dans le suivi institutionnel. De plus, les obstacles liés à l'apprentissage du français, notamment en termes de rythme d'acquisition des compétences linguistiques, contribuent à rendre ces estimations temporelles largement théoriques et, dans certains cas, optimistes par rapport aux réalités observées. Un autre point de complexité réside dans la détermination du moment de départ à partir duquel ces temporalités doivent être calculées. L'AIS fixe un objectif d'insertion socio-professionnelle dans un délai de sept ans suivant l'arrivée des AP/R en Suisse. Toutefois, cette perspective occulte les défis liés à la période précédant l'obtention d'un permis F ou B, durant laquelle l'accès à des cours de français de qualité n'est pas systématique et où les procédures d'asile peuvent s'étendre sur plusieurs années.

¹⁹ Par exemple, il y a les personnes qui font une formation du type maturité gymnasiale ou ECG pour adulte etc. qui ensuite vont à l'université ou dans des hautes écoles, mais leur nombre est assez marginal.

Figure 2 : Étapes clés dans le parcours d'insertion socio-professionnelle



Source : Auteur

Une autre manière de représenter les parcours d'insertion des adultes au sein de AIS dans le canton de Genève consiste à identifier les étapes clés structurant ces trajectoires, tout en reconnaissant leur caractère souvent non linéaire. En effet, bien que ces étapes constituent un cadre général, les parcours des AP/R peuvent varier considérablement : certaines étapes peuvent être omises, se chevaucher ou encore être réitérées en cas de réorientation ou d'interruption du parcours.

La première étape, cruciale pour toute insertion professionnelle, est l'apprentissage du français. Hormis les AP/R issus de pays francophones²⁰ (notamment certains pays d'Afrique), tous les bénéficiaires doivent suivre des cours de français afin d'acquérir les compétences linguistiques nécessaires à leur insertion socio-professionnelle. La durée de cette phase est très variable et dépend de plusieurs facteurs tels que le niveau initial et requis pour la piste professionnelle sélectionnée, les capacités d'apprentissage, la motivation individuelle ou encore la qualité et l'intensité des cours suivis

La deuxième étape est celle de la formation, qui peut prendre des formes diverses et présenter des durées très variables. Elle englobe les cursus professionnels (CFC, AFP) ainsi que les formations académiques (bachelor, master) pour les individus inscrits dans le programme HA. Seules les formations d'une durée supérieure à un an sont considérées dans cette catégorie. Les formations de courte durée (moins d'une année) sont intégrées à l'étape suivante. Typiquement, lors des deux premières étapes du parcours d'insertion, le *case manager* en charge du suivi du AP/R est l'OFPC.

La troisième étape, nommée mesure, regroupe l'ensemble des dispositifs d'insertion socio-professionnelle proposés par le dispositif AIS, tels que les activités de réinsertion (ADR), les stages en entreprise, les ateliers d'aide à la recherche d'emploi, les cours ciblés sur des compétences spécifiques ou encore les stages de découverte professionnelle et de manière général les formations de moins d'une année. Dans cette étape, la personne est souvent suivie

²⁰ L'apprentissage du français pour ce type de population peut se faire également pour l'écrit dans le cas d'une personne analphabète ou ayant un faible niveau scolaire.

par un CIP de l'HG. Ces mesures visent à rapprocher les AP/R du marché du travail et à renforcer leur employabilité.

La quatrième étape est celle de la recherche d'emploi, qui concerne les bénéficiaires engagés dans une démarche active et autonome de recherche professionnelle. L'AP/R peut ici être suivi par l'OCE²¹. Cette phase marque souvent le passage vers l'indépendance économique, bien qu'elle puisse être marquée par des périodes d'interruption ou des retours aux étapes précédentes en cas d'échec ou de réorientation.

Enfin, la dernière étape est celle de l'emploi, qui représente l'objectif final du parcours d'insertion professionnelle. Toutefois, il convient de noter que l'obtention d'un emploi ne garantit pas systématiquement une intégration durable et de qualité : certains bénéficiaires peuvent se retrouver dans des emplois précaires ou sous-qualifiés, conduisant potentiellement à de nouvelles démarches de réinsertion. Bien que ce schéma offre une vue d'ensemble des trajectoires possibles, il reste une abstraction qui simplifie la complexité des parcours individuels.

²¹ Il est rare que les AP/R accèdent directement à l'OCE après le bilan de restitution. En effet, la majorité des bénéficiaires passent d'abord par des mesures mises en place par l'HG, car il est souvent nécessaire qu'ils améliorent leur niveau de français ou développent certaines compétences avant d'intégrer le marché du travail. L'HG propose des dispositifs spécifiquement conçus pour ce public, visant à les rapprocher du marché de l'emploi, contrairement à l'OCE, qui ne prend en charge que les personnes déjà considérées comme proches de l'emploi. L'OCE ne propose ni formation de base ni programme de reconversion professionnelle. De plus, les droits et prestations varient selon que le bénéficiaire perçoive ou non des indemnités de chômage. Les personnes sans indemnités n'ont accès qu'aux mesures d'emploi et de formation, tandis que les mesures spéciales sont réservées aux bénéficiaires indemnisés. Les formations et mesures d'emploi accessibles aux bénéficiaires non indemnisés sont limitées à une durée maximale de 260 jours et visent exclusivement à améliorer l'aptitude au placement. Ces mesures comprennent généralement des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, des cours pour optimiser les CV et les lettres de motivation, ainsi que des formations courtes dans des secteurs tels que l'hôtellerie ou le marketing, ou encore des cours d'anglais orientés vers l'emploi. Un critère fondamental pour accéder à l'OCE est l'autonomie dans la recherche d'emploi. Les bénéficiaires doivent être capables de mener leurs démarches de manière indépendante, tout en respectant les exigences et les devoirs imposés par l'OCE. Le respect de ces obligations est primordial, car en cas de manquement, les bénéficiaires risquent des sanctions financières s'ils perçoivent des indemnités ou la clôture de leur dossier s'ils ne bénéficient d'aucune indemnisation. La motivation des bénéficiaires est donc un facteur déterminant dans le processus d'intégration à l'OCE. Ce critère est également essentiel pour éviter les allers-retours entre l'HG et l'OCE, qui peuvent compromettre la stabilité et la cohérence du parcours d'insertion professionnelle. Ainsi, pour intégrer l'OCE, les bénéficiaires doivent répondre à plusieurs conditions : être proches du marché du travail, faire preuve d'autonomie dans leur recherche d'emploi et démontrer une réelle motivation. Ces critères visent à assurer un suivi efficace et à limiter les ruptures de parcours entre les différentes institutions d'accompagnement.

6.2 Description des trajectoires des interviewés

Tableau 2. : Trajectoires des personnes interviewées (1)

Arrivée en Suisse		
	<2018	10
	2018	3
	2019	4
	2020	3
	2021	2
Bilan de situation		
	2020	3
	2021	11
	2022	8
Bilan de restitution		
	2021	7
	2022	15
Type d'insertion après bilan		
	Insertion rapide	16
	Insertion moyenne	3
	Insertion longue	3
Mesure effectuée		
	Oui	16
Changement de projet		
	Oui	8
Type d'insertion actuel		
	Insertion rapide	20
	Insertion moyenne	1
	Insertion longue	1

Source : Entretiens semi-directifs avec les bénéficiaires.

Le tableau ci-dessus met en lumière une dynamique intéressante : près de la moitié des personnes interviewées sont arrivées en Suisse avant 2018²². Cette donnée révèle que ces individus ont traversé des procédures d'asile particulièrement longues, puisque l'obtention de

²² Dont deux en 2012, deux en 2014, trois en 2015, deux en 2016 et un en 2017.

leur permis, indispensable pour intégrer l’AIS, n’a pu intervenir qu’à partir de 2019, année de mise en œuvre du dispositif. Pour les personnes arrivées les plus tôt, cette procédure a pu s’étendre sur une période allant jusqu’à sept ans. Cette temporalité différée entre l’arrivée en Suisse et l’obtention du permis pose des défis significatifs en matière d’insertion, notamment en ce qui concerne l’accès aux cours de français. En effet, avant l’obtention du permis F ou B, l’accès à des cours de langue de qualité est souvent restreint, ce qui retarde considérablement le début du parcours d’intégration formel.

Il est par conséquent difficile d’estimer précisément la durée moyenne entre l’arrivée en Suisse, l’obtention du permis et l’atteinte du niveau A1, requis pour réaliser le bilan de situation. Cette variabilité est également marquée lorsqu’on observe le passage entre le bilan de situation et le bilan de positionnement (qui est suivi du bilan de restitution). La durée de cette phase varie de quelques semaines — pour les individus possédant déjà un niveau de français jugé suffisant (A2) — à environ un an et demi pour ceux nécessitant des cours supplémentaires afin d’atteindre le niveau requis. Dans notre échantillon, ce délai maximal a été observé dans trois cas. Ces divergences soulignent la complexité et l’hétérogénéité des trajectoires d’insertion. Les individus ayant connu des procédures d’asile particulièrement longues présentent des parcours sensiblement différents de ceux ayant obtenu rapidement un permis et pu intégrer le dispositif AIS sans délai.

Les bilans de restitution ont été réalisés majoritairement en 2022, avec quinze bilans contre seulement sept en 2021. L’analyse des trajectoires déterminées à l’issue de ces bilans révèle que seize personnes ont été orientées vers des parcours d’insertion rapide, c’est-à-dire sans formation de plus d’une année. Ces parcours comprennent généralement un renforcement des cours de français, associé à des mesures variées telles que des ADR, des stages en entreprise ou des formations courtes. Parmi ces seize personnes, trois ont eu comme piste professionnelle principale²³ le secteur du nettoyage, trois autres se sont orientées vers le métier d’aide-cuisinier et trois vers celui d’aide-soignant. Deux individus ont choisi la voie de chauffeur, tandis qu’un autre a été orienté vers le métier d’aide-maçon et un autre encore vers le poste d’agent de sécurité. Trois projets professionnels sont restés non définis, bien qu’affiliés à des trajectoires d’insertion rapide, soit parce que les conditions n’étaient pas remplies pour envisager une insertion moyenne ou longue, soit en raison d’une incertitude dans le projet.

En parallèle, trois bénéficiaires ont été orientés vers un PAI. Deux d’entre eux ont choisi la filière d’aide-soignant et un s’est orienté vers celle d’aide-peintre. Ce programme constitue une année de préparation et de mise à niveau, visant à faciliter l’entrée dans une formation AFP

²³ Les individus explorent généralement plusieurs pistes professionnelles avant l’entretien de restitution, au cours duquel ces options sont affinées en fonction de leur faisabilité. À l’issue de cet entretien, une seule piste est souvent retenue, bien qu’il arrive que plusieurs alternatives restent ouvertes à l’exploration. Pour des raisons de clarté et de lisibilité, nous avons retenu une seule piste par personne afin de fournir une représentation simplifiée des types de projets auxquels les individus sont affiliés.

ou CFC ou bien à permettre l'accès direct au marché de l'emploi²⁴. Enfin, trois personnes ont été intégrées dans un parcours d'insertion longue, toutes inscrites dans le programme HA²⁵. Ainsi, l'analyse des bilans de restitution met en évidence une prédominance des parcours d'insertion rapide parmi les bénéficiaires, tandis qu'une minorité a pu accéder à des trajectoires plus longues. En outre, suite à des changements de projet, plusieurs personnes se sont tournées vers une insertion rapide au détriment d'une insertion de moyenne ou longue durée, avec 20 personnes en insertion rapide contre 16 après le bilan de restitution.

Tableau 3. Trajectoires des personnes interviewées (2)

Emploi		
	A travaillé	8
	Temps partiel	6
	Temps plein	2
	A fait des postulation	15
Domaine		
	Nettoyage	4
	Aide-soignante	1
	Livraison	1
	Vente	1
	Informatique	1
Moyen pour trouver un emploi		
	Connaissances	3
	Mesure	2
	Postulation	2
	Plateforme en ligne	1

Source : Entretiens semi-directifs avec les bénéficiaires.

En matière d'emploi, huit personnes ont accédé à un poste, dont six à temps partiel et deux à temps plein. Les secteurs d'activité les plus représentés sont le nettoyage, souvent exercé dans des établissements médico-sociaux (EMS). En dehors de ce secteur, les emplois occupés concernent la livraison, la vente et l'informatique. Les moyens d'accès à l'emploi

²⁴ <https://www.ge.ch/actualite/ouverture-selection-2022-programme-pai-preapprentissage-integration-plus-27-01-2022>

²⁵ Comme mentionné précédemment, les personnes orientées vers l'HA ne passent généralement pas par l'étape du bilan et intègrent rapidement l'HA. Toutefois, dans certains cas, elles peuvent tout de même passer par le bilan du CEBIG, ce qui explique leur présence dans notre échantillon. Malgré cela, au moment de l'entretien, une seule personne sur les 22 était encore en insertion de ce type.

varient : trois personnes ont trouvé un poste grâce à leur réseau de connaissances, soulignant l'importance de l'insertion sociale ; deux autres ont été recrutées directement à la suite de mesures d'insertion ; deux ont obtenu leur emploi par le biais de candidatures spontanées ou en réponse à des offres ; et enfin, une personne travaille dans la livraison via une plateforme en ligne.

Tableau 4. Trajectoires des personnes interviewées (3)

Sortie HG		
	Non	16
	Oui	6
	Totalement	4
	Temporairement ou partiellement	2
	Grâce au conjoint	3
	Grâce à son travail	3
Case manager		
	HG	14
	OFPC	4
	Chômage	2
	Aucun	2
Situation actuel		
	Cours de français	6
	Formation	2
	Mesure	5
	Recherche d'emploi	4
	Travail	5

Source : Entretiens semi-directifs avec les bénéficiaires.

Parmi les huit personnes ayant accédé à un emploi, cinq occupaient encore un poste au moment des entretiens. Toutefois, seuls trois d'entre elles ont pu quitter l'HG grâce à leurs revenus personnels. Trois autres ont réussi à sortir du dispositif grâce aux revenus de leur conjoint. Sur les six individus désormais indépendants de l'HG, quatre le sont totalement, tandis que deux restent partiellement ou temporairement autonomes, en raison de contrats à temps partiel ou de revenus insuffisants. Ainsi, parmi les huit personnes ayant travaillé, seules trois ont pu se détacher entièrement de l'HG grâce à leurs propres ressources, soulevant des interrogations quant à la durabilité de leur insertion socio-professionnelle.

En ce qui concerne le suivi institutionnel, la majorité des personnes interviewées sont encore accompagnées dans le cadre du case management assuré par l'HG. Quatre bénéficient du suivi de l'OFPC, deux sont prises en charge par le chômage, tandis que deux autres n'ont plus de suivi, ayant quitté le dispositif grâce à leurs revenus. À la date des entretiens, six personnes suivaient encore des cours de français, cinq participaient à des mesures d'insertion, quatre

étaient en recherche active d'emploi et cinq occupaient un poste. Ces situations illustrent le positionnement des individus dans leurs parcours, tout en soulignant les disparités existantes dans ceux-ci.

Les trajectoires d'insertion professionnelle des AP/R sont façonnées par une multitude de facteurs, combinant des caractéristiques individuelles, les effets du dispositif AIS et les freins structurels liés au marché du travail. Les éléments personnels tels que le niveau de langue, la situation familiale, l'état de santé ou encore les compétences professionnelles acquises avant l'exil jouent un rôle déterminant dans la progression de ces parcours. Toutefois, ces facteurs ne sauraient être dissociés du cadre institutionnel dans lequel s'inscrivent les bénéficiaires.

Le dispositif AIS agit en tant que levier ou frein selon sa capacité à compenser les manques en termes de facteurs de conversion, c'est-à-dire les éléments qui permettent aux individus de transformer les ressources disponibles en réelles opportunités d'insertion. Par exemple, l'accès à des cours de langue adaptés, la reconnaissance des compétences antérieures ou l'accompagnement individualisé sont autant de moyens d'élargir les capacités des AP/R. Inversement, des rigidités institutionnelles ou un manque d'adaptation des mesures aux besoins spécifiques des bénéficiaires peuvent entraver leur parcours.

Les obstacles liés au marché du travail, tels que les discriminations, les exigences linguistiques élevées, la forte concurrence ou la précarité de certains secteurs d'emploi, viennent également complexifier les trajectoires d'insertion. Ces freins externes, souvent hors du contrôle des individus, soulignent l'importance des dispositifs d'accompagnement capables de préparer les bénéficiaires à affronter ces réalités tout en leur offrant des alternatives viables.

Les parties suivantes s'attachent donc à explorer ces différents freins en profondeur en les illustrant avec des citations issues des retranscriptions d'entretien avec les AP/R. Ces citations ont pour objectifs d'illustrer en partie ou en totalité les propos et argumentaires qui reposent sur une pluralité d'occurrences mis en évidence lors du codage, de l'analyse thématique et de l'analyse des trajectoires d'insertion. Nous analysons d'abord les obstacles individuels et la manière dont le dispositif AIS agit (ou échoue à agir) sur ces facteurs de conversion et comment ils développent ou non les opportunités des individus. Ensuite, nous étudions comment les parcours d'insertion sont structurés par les logiques institutionnelles et les exigences du marché du travail, en mettant en lumière les tensions entre les trajectoires individuelles et les objectifs du dispositif.

6.3 Blocages à l'insertion professionnelle des AP/R au niveau individuel

6.3.1 *La langue, un facteur crucial dans les trajectoires et l'avancée des parcours d'insertion socio-professionnelle*

Comme nous le développerons ci-après, la langue constitue un facteur central dans l'insertion socio-professionnelle des AP/R, à trois niveaux : elle participe à définir l'éventail des trajectoires d'insertion envisageables ; elle représente des seuils à franchir pour progresser

dans les parcours, et enfin, son apprentissage peut être freiné, voire compromis, par divers obstacles. Bien que cette étude ne porte pas spécifiquement sur l'évaluation de la qualité des cours de français ni sur leurs modalités pédagogiques, elle met en lumière l'impact des lacunes linguistiques et des difficultés d'apprentissage sur l'intégration professionnelle des AP/R, ainsi que les enjeux que cela soulève pour le dispositif.

Même si le niveau de langue ne soit pas le seul élément pris en compte lors des processus décisionnels concernant les pistes professionnelles, il occupe néanmoins une place déterminante, notamment pour l'accès aux formations de moyenne ou longue durée qui imposent souvent des critères linguistiques spécifiques, tels que le niveau B1 (point approfondi dans la partie 6.4.5). Ce critère linguistique est également évalué en fonction des capacités d'apprentissage que le bénéficiaire a démontrées au cours de son parcours. Ainsi, la progression observée dans l'acquisition du français devient un indicateur clé pour juger de la faisabilité des parcours professionnels envisagés. Certains bénéficiaires perçoivent clairement cet enjeu et comprennent que leur niveau de français conditionne directement l'accès à certaines formations ou à des emplois spécifiques.

Interviewé : « (...) Malheureusement, ils sont pas d'accord pour le cours de français. J'aimerais avoir le niveau B1 ou B2. Après je pourrais trouver un bon stage ou bon travail, mais ils ne sont pas d'accord. » Bénéficiaire 13

Le niveau de langue constitue un levier déterminant pour l'accès à certaines formations, comme le PAI, qui exige un niveau B1 et ouvre la voie à un CFC. Plus le niveau de français est élevé, plus les possibilités de formation sont nombreuses, élargissant ainsi les choix offerts aux individus. Par ailleurs, lors du bilan de restitution, les compétences linguistiques donnent la capacité du bénéficiaire à exprimer ses motivations, à argumenter ses choix et à défendre ses pistes professionnelles. Cet entretien représente un moment clé dans l'orientation de la trajectoire socio-professionnelle et orientent les options futures.

Interviewé : « C'était cette réunion? Quatre individus ou trois, je me souviens pas, mais trois avec les autres. On était sept huit personnes ensemble et il y avait une dame qui nous a expliqué la loi et les métiers. Si on avait des questions, on pouvait demander sans problème. Et le problème qu'on avait, c'était que mon niveau de français n'était pas suffisant et je ne pouvais pas demander beaucoup de choses. Et c'était un peu pas clair pour moi à l'époque. » Bénéficiaire 9

Le niveau de langue et les capacités d'apprentissage ne sont pas les seuls critères pris en compte lors de l'évaluation des perspectives professionnelles par les différents partenaires. D'autres facteurs jouent également un rôle central dans cette appréciation et influencent l'éventail des opportunités offertes aux individus (nous développons cet aspect dans la partie 6.4.5). Toutefois, la maîtrise de la langue demeure un levier déterminant dans la construction des trajectoires professionnelles, conditionnant l'accès à certaines mesures et élargissant les possibilités d'insertion. Ainsi, la langue agit comme un facteur clé dans la capacité des individus à s'ouvrir de nouvelles perspectives.

Interviewé : « Pour ça, je dis j'aimerais le cours de français pour améliorer mon français. Il va ouvrir la porte. Je pourrais parce que je parle bien le français. Je pourrais parler avec vous. Je comprends bien avec une autre personne pour trouver un autre stage, mais ils ne sont pas d'accord toujours. » Bénéficiaire 13

La quasi-totalité des personnes interviewées ont rapporté des difficultés significatives liées à leurs niveaux de français et son apprentissage, qui constituent des obstacles majeurs dans leurs parcours d'insertion socio-professionnelle. Plusieurs éléments clés émergent des entretiens avec les participants. Tout d'abord, durant la procédure d'asile, de nombreux bénéficiaires ont éprouvé des difficultés à accéder à des cours de français de qualité. Cette période, marquée par une incertitude administrative et une disponibilité limitée des ressources éducatives, a souvent retardé les premiers apprentissages linguistiques. Certains participants ont mentionné avoir suivi des cours peu réguliers ou inadaptés à leurs besoins spécifiques, freinant ainsi leur progression. De plus, le contexte sanitaire lié à la pandémie de COVID-19 a exacerbé ces défis. Pour plusieurs bénéficiaires, le début de leur parcours au sein du CEBIG a coïncidé avec les périodes de confinement et la moins grande disponibilité des centres de formation.

Interviewé : (...) j'avais le permis N (...), On pouvait, mais à cause de Corona. Ah oui, oui... Et on avait le droit d'aller aux Charmilles. C'est une cours pour l'hospice qui...Ça dure 1 h et demie par jour. Ok. Et c' n'était pas suffisant. On était quatorze personnes dans un cours et 1 h et demie, c' n'était pas suffisant. » Bénéficiaire 7

Les parcours des bénéficiaires sont également marqués par d'autres ruptures ou délais qui affectent la continuité de leur apprentissage du français. Plusieurs personnes interviewées ont mentionné avoir connu des périodes d'attente prolongées entre deux cours ou entre la fin d'une formation et le début d'une nouvelle mesure d'insertion (problématique traitée en détail au point 6.4.2). Ces délais, parfois considérables, ont contribué à ralentir leur progression linguistique et, par conséquent, à retarder leur parcours d'insertion professionnelle.

Interviewé : « (...) c'est le temps d'attente entre les cours, le CEBIG et après encore avoir un autre formation. Après peut être une fois, il faut attendre, il faut que attendre encore six mois pour avoir. S'il y a besoin de cours, il faut encore attendre six mois et après. (...) Il faut encore attendre plusieurs mois pour avoir l'information. Après, quand on a besoin de cours, il faut encore attendre. Si on a besoin d'un autre stage ou formation encore, il faut toujours. [Intervieweur] : Et sur les 3 ou 4 dernières années, il y a eu beaucoup de périodes comme ça ? [Interviewé] : Un peu près deux ans d'attente. » Bénéficiaire 1

En plus des interruptions liées aux délais d'attente et aux aléas administratifs, plusieurs bénéficiaires ont signalé des difficultés spécifiques d'accessibilité aux cours de français en raison de contraintes budgétaires (question traitée en détail au point 6.4.3). Cinq personnes

ont mentionné avoir vu leurs cours suspendus ou arrêtés à un moment donné de leur parcours en raison d'un dépassement de budget alloué aux mesures d'intégration²⁶.

Interviewé : « (...) Maintenant je reste à la maison, j'attends mais il y a, je connais, il y a beaucoup de personnes aussi demander pour le travail. Je cherche tous les jours aussi. Déjà, je suis allé à l'hospice demander mon assistant pour le cours de français. Il m'a dit qu'il n'y a pas de budget. Normalement, si quelqu'un arrive en Suisse 2019, c'est un niveau de projet pour le intégrer 18 000. Je pense que c'est ça. Je lui ai dit que oui, bien sûr. Je suis allé déjà une année pour le cours de français et après il dit que quand tu vas aller, toi tu es allé le [nom de la mesure]. C'est le budget de donner le [nom de la mesure]. Je lui ai dit que pourquoi mon budget donner le [nom de la mesure] ? Normalement j'ai besoin pour le intégrer par les cours de français. J'ai besoin mais il dit désolé qu'il y a des... Il n'y a pas de budget maintenant. » Bénéficiaire 16

Pour la majorité des individus interrogés, la pratique du français en dehors des cours structurés représente un véritable défi. Bien que l'apprentissage formel soit crucial, la consolidation des compétences linguistiques nécessite des opportunités régulières d'échanges en contexte informel. Cependant, plusieurs bénéficiaires ont souligné la difficulté de trouver des lieux adéquats, des interlocuteurs francophones disponibles et des moments propices pour pratiquer la langue.

Cette situation est souvent accentuée par le cadre social et géographique dans lequel évoluent les AP/R. Leurs réseaux sociaux sont fréquemment composés majoritairement de membres de leur communauté d'origine ou d'autres AP/R, ce qui limite les occasions d'interagir avec des locuteurs natifs. De plus, les lieux de résidence jouent un rôle déterminant dans la qualité et la quantité des interactions sociales possibles. Certains bénéficiaires habitent dans des quartiers ou des centres d'hébergement où les opportunités de contact avec des francophones sont rares, freinant ainsi leur immersion linguistique.

Les entretiens révèlent également que même lorsque des contacts avec des francophones existent, ils ne sont pas toujours propices à une réelle pratique linguistique. Les interactions peuvent être superficielles ou limitées à des échanges fonctionnels, sans véritable opportunité d'enrichir le vocabulaire ou d'améliorer la fluidité.

Interviewé : « C'est par exemple mon voisin, il est [nom d'un pays], c'est notre voisin et les [personnes d'un autre pays] qui parlent pas bien comme moi, ça c'est difficile (...). Il faut chercher autre Française. C'est... Je sais pas. (...) Discutez, nos appartements, c'est appartement social. C'est tous les personnes étrangères et tous les parler comme moi. C'est un petit peu plus, un petit peu moins. Mais, c'est ça. Et c'est appartement difficile. » Bénéficiaire 8

²⁶ Nous nous plaçons ici du point de vue des bénéficiaires donc il y a probablement d'autres considérations dans ces arrêts de cours (vitesse de l'avancé, pertinence vis-à-vis du parcours, etc.).

Les délais d'attente prolongés ou les interruptions répétées des cours de français ont des répercussions significatives sur l'apprentissage linguistique des bénéficiaires. Ces périodes d'inactivité linguistique compromettent la continuité pédagogique et entraînent fréquemment une régression des compétences acquises. En l'absence de cours réguliers, les individus perdent progressivement les notions apprises, faute d'opportunités suffisantes pour pratiquer la langue dans leur quotidien.

Interviewé : « *Je reste à la maison. Moi je voulais continuer mon français parce que je peux pas perdre le français quand on ne parle pas, on oublie hein. Il y a des choses que j'ai oubliées. Je ne suis pas comme le début, hein. Toujours à la maison, sans faire rien. C'est difficile aussi. À nous aussi. C'est pas facile de rester à la maison. Mais quand même, j'essaye d'écouter un dialogue ou voir le film pour que je n'oublie pas.* » Bénéficiaire 12

Certains bénéficiaires mettent en place des stratégies autonomes pour poursuivre leur apprentissage. Ainsi, plusieurs personnes ont mentionné avoir recours à des ressources en ligne, telles que des vidéos éducatives ou des plateformes interactives, afin de pratiquer la langue en dehors des cadres formels. Cette auto-initiative témoigne d'une volonté d'apprentissage et d'adaptation, malgré les difficultés rencontrées. En parallèle, d'autres bénéficiaires fréquentent des structures locales offrant des cours de français gratuits ou à moindre coût. Des lieux comme La Roseraie ou le Centre d'accueil de jour pour les réfugiés ont été cités à plusieurs reprises comme des espaces accessibles pour continuer à progresser en français. Toutefois, il apparaît qu'un manque d'information persiste concernant ces opportunités alternatives. Plusieurs personnes interrogées ont exprimé leur méconnaissance des lieux ou des programmes permettant d'améliorer leurs compétences linguistiques en dehors du cadre officiel de l'AIS. Ce déficit d'information constitue un frein supplémentaire pour les bénéficiaires les plus isolés ou ceux disposant de réseaux sociaux limités. L'accès à des ressources complémentaires est pourtant essentiel pour maintenir un certain niveau de pratique linguistique, surtout lors des périodes de latence entre deux cours ou mesures d'insertion.

Ces diverses difficultés rencontrées lors de l'apprentissage du français se traduisent par des freins significatifs dans les parcours d'insertion socio-professionnelle des bénéficiaires. En effet, l'acquisition d'un certain niveau de langue est souvent une condition préalable indispensable pour accéder à certaines mesures d'insertion, à des formations professionnelles spécifiques ou encore à des opportunités d'emploi.

Interviewé : « *Mais malheureusement, c'est un autre problème. Quand j'ai commencé la formation, mon niveau de langue n'était pas assez pour le niveau [du domaine d'activité] par exemple. C'était A2. Il y a beaucoup de mots... qu'il y a beaucoup de verbes que je n'ai jamais entendu. Je n'ai pas compris ce qu'ils disent. Quand je finissais ma formation, j'ai progressé, mais c'était la fin. C'était le temps de dire au revoir. J'ai fini ma formation et je lui demande de me proposer un poste de travail. Au stage, il a dit non, c'est mon niveau. Ce n'est pas assez. Il faut que je reprenne le cours pour améliorer mon niveau de français.* » Bénéficiaire 1

Le niveau de maîtrise du français constitue un facteur central dans le parcours d'insertion socio-professionnelle des AP/R. Il conditionne l'accès aux mesures d'insertion et au marché du travail, jouant ainsi un rôle déterminant dans la progression des bénéficiaires au sein du dispositif. Une corrélation claire apparaît entre le niveau linguistique et l'état d'avancement dans le parcours : ceux ayant atteint un niveau suffisant accèdent plus facilement à l'emploi ou aux formations qualifiantes, tandis que ceux rencontrant des difficultés linguistiques restent souvent bloqués aux premières étapes du dispositif. Ce phénomène génère une dynamique circulaire : un bon niveau de français favorise l'accès à des opportunités professionnelles, et ces opportunités, en retour, permettent d'améliorer la maîtrise de la langue par la pratique.

La langue modèle les trajectoires envisageables selon le niveau et/ou la vitesse d'apprentissage de l'AP/R. Ils sont des critères, à la fois objectifs et subjectifs, utilisés par les institutions pour valider ou écarter certaines pistes professionnelles ou cursus de formation. Ainsi, les bénéficiaires qui progressent lentement ou qui affichent un niveau perçu comme insuffisant lors des bilans voient leurs opportunités restreintes. Cette sélection se fait parfois selon des critères explicites — par exemple, l'exigence d'un niveau B1 pour intégrer un PAI — mais également selon des appréciations subjectives des capacités d'apprentissage des individus. Ces jugements influencent les décisions institutionnelles et peuvent limiter l'accès à certaines formations ou professions.

La langue impact également l'avancée du parcours notamment avec certaines mesures ou formations accessibles qu'à partir d'un certain niveau. Cependant, ce processus d'apprentissage est souvent entravé par divers obstacles. L'interruption des cours, les délais d'attente prolongés entre les étapes du parcours, ainsi que les contraintes budgétaires limitant l'accès à la formation linguistique freinent leur progression. De plus, les conditions de vie sociale, telles que l'isolement ou le manque d'interactions avec des locuteurs francophones, réduisent les opportunités de pratiquer la langue et contribuent à l'érosion des acquis linguistiques lors des périodes d'inactivité. Ces difficultés renforcent les inégalités entre les bénéficiaires et compromettent leur accès au marché du travail. Un seuil minimal de maîtrise de la langue, généralement fixé à A2 ou B1 selon les mesures ou les emplois visés, constitue une exigence incontournable pour intégrer certaines formations ou accéder au marché du travail. Cette barrière est particulièrement contraignante pour les AP/R qui peinent à progresser linguistiquement et voient ainsi leurs perspectives d'insertion se réduire. Conscient de ces enjeux, le dispositif AIS a mis en place un case management spécifique au sein de l'HG, sous la forme du projet « Infra A2²⁷ ». Ce programme vise à accompagner les bénéficiaires en difficulté linguistique en leur proposant des mesures adaptées afin de favoriser leur progression et prévenir leur marginalisation dans le parcours d'insertion.

Enfin, l'apprentissage du français constitue un enjeu institutionnel majeur pour le dispositif AIS. La massivité des cours de français, leur coût élevé et les contraintes budgétaires liées au financement des mesures d'intégration posent des défis considérables. Chaque AP/R dispose

²⁷ Dispositif d'accompagnement destiné aux individus ne parvenant pas à atteindre le niveau A2 en français, incluant des mesures adaptées à leur niveau linguistique.

d'un budget limité pour financer ces cours et les autres mesures d'accompagnement, ce qui oblige les institutions à arbitrer entre besoins pédagogiques et contraintes économiques. Cet enjeu est d'autant plus important que la maîtrise du français est non seulement essentielle pour l'insertion professionnelle mais aussi pour l'intégration sociale des bénéficiaires. La langue devient ainsi un levier d'autonomie et un facteur déterminant dans la capacité des AP/R à élargir leurs choix et à construire leur parcours en fonction de leurs aspirations.

6.3.2 *Situation familiale*

Le fait que plus des deux tiers des interviewés aient des enfants, dont 7 avec des enfants entre 4 et 10 ans et 6 avec un enfant de moins de 4 ans, durant leur parcours au sein l'AIS met en lumière l'impact significatif de la parentalité sur les trajectoires d'insertion des AP/R. Cette configuration familiale est cohérente avec l'âge moyen des interviewés et elle engendre des contraintes spécifiques qui influencent directement la disponibilité des bénéficiaires pour participer aux différentes mesures, cours de français, formations etc. au sein du dispositif AIS.

Interviewé : *« Vous voyez, par exemple, c'est un peu difficile pour moi car pendant deux ou trois ans, avant c'était moi avec ma femme et j'ai trois enfants. Par exemple, quand le matin je fais le cours, ma femme, elle faisait l'après-midi et je devais le garder les enfants et l'après-midi, par exemple, c'était comme ça. »*
Bénéficiaire 1

La présence d'enfants, particulièrement en bas âge, limite considérablement la capacité des bénéficiaires à suivre des cours de français, à s'engager dans des mesures d'insertion ou à occuper des emplois exigeant des horaires fixes ou étendus. Les obligations liées à la garde des enfants, notamment en l'absence de solutions de garde accessibles ou adaptées, réduisent la flexibilité des individus et compliquent leur participation active aux dispositifs proposés.

Interviewé : *« J'avais commencé avec [domaine d'activité], mais ce n'était pas bien passé parce que ça ne marche pas avec les horaires de mon enfant. Maintenant, je vais devoir recommencer pour nettoyage et au mieux je vais travailler maintenant 50%. »* Bénéficiaire 11

La charge familiale liée à la garde des enfants peut également entraîner des réorientations dans les trajectoires d'insertion professionnelle des bénéficiaires, les amenant à abandonner ou à modifier leurs projets initiaux. Cette contrainte influence les choix en matière de formation, de mesures d'insertion ou d'emploi, obligeant parfois les individus à opter pour des parcours plus courts, des emplois à temps partiel ou des secteurs d'activité offrant une plus grande flexibilité horaire.

Interviewé : *« Je n'avais pas réussi les examens parce que comme j'ai dit, c'était trop compliqué. Je n'avais pas de temps, je n'avais pas de garde d'enfants. J'ai*

travaillé dans la nuit, mais c'était trop fatigant. Et avec le bébé, aller à l'université et le soir j'essaie d'étudier et quand j'ai décidé que non, j'arrête. Parce que ça avait eu une influence dans le monde sentimental aussi. Alors j'ai décidé d'arrêter et [de] trouver quelque chemin différent et court. » Bénéficiaire 9

En plus des diverses interruptions mentionnées précédemment, les parcours d'insertion peuvent également connaître des ruptures significatives liées à des événements familiaux majeurs, tels que des accouchements ou la récupération de la garde d'enfants. Ces situations engendrent souvent des pauses prolongées dans les parcours de formation ou les mesures d'insertion, retardant ainsi l'avancée vers l'intégration professionnelle.

Interviewé : « (...) Elle [la conseillère] m'a dit Voilà... j'ai dit qu'en ce moment-là, je peux pas faire un apprentissage si, je trouve, parce que je suis tombée enceinte et j'aimerais après continuer si je trouve une place pour mon petit enfant à la crèche. » Bénéficiaire 12

La répartition de la charge domestique et familiale entre les conjoints constitue également un enjeu majeur dans les parcours d'insertion socio-professionnelle des AP/R. Cette dynamique se manifeste notamment lorsque l'un des partenaires acquiert plus rapidement les compétences linguistiques nécessaires, facilitant ainsi son intégration dans des mesures ou des emplois. Ce progrès crée un déséquilibre qui amène souvent l'autre conjoint à assumer davantage de responsabilités domestiques et familiales, limitant par conséquent ses possibilités d'engagement dans des activités d'insertion professionnelle.

Interviewé : « Lui, il travaille dans le domaine du travail physique, alors il est toujours fatigué mais j'essaye de comprendre. Je fais le plus à la maison, je vais, je fais les tâches de tout. Et quelquefois, quand il est là des jours de congé, il garde notre fille. Et comme ça je peux étudier, je peux venir étudier, faire mes devoirs. » Bénéficiaire 9

Les enfants en situation de handicap représentent également un facteur significatif de réduction de la disponibilité des parents, affectant directement leurs trajectoires d'insertion socio-professionnelle. La prise en charge d'un enfant handicapé exige un investissement considérable en temps et en énergie, notamment en raison des multiples rendez-vous médicaux, des démarches administratives complexes et des besoins spécifiques nécessitant souvent un accompagnement personnalisé. Cette gestion quotidienne engendre une charge mentale importante pour les parents concernés, limitant ainsi leurs capacités à s'engager pleinement dans des cours de langue, des mesures d'insertion ou une activité professionnelle. Dans ces situations, les parents deviennent de fait des proches aidants, ce qui restreint considérablement leurs possibilités de participer à des programmes d'insertion à temps plein ou à des horaires fixes.

Interviewé : « Euh j'ai trois rendez-vous par semaine obligatoires. Ouais, c'est stable (...). Psychomotricien terminé, avec physio trois, en logopédie et quatrième

je voulais. Pas psychiatres, psychologues, psychologues, mais avec le stable quatre. » Bénéficiaire 8

La distinction entre les parents ayant des enfants en bas âge (moins de 4 ans) et ceux dont les enfants sont plus âgés revêt une importance particulière dans l'analyse des trajectoires d'insertion socio-professionnelle des AP/R. En effet, les enfants de moins de 4 ans nécessitent généralement un accueil en crèche ou dans des structures de garde adaptées, ce qui représente un défi pour les parents concernés.

Interviewé : « *Moi si je trouve... Là c'est difficile maintenant de trouver plus vite de crèche pour le petit enfant. Moi j'ai cherché et j'ai téléphoné de certaines crèches mais j'ai pas eu de réponse. Et j'attends aussi les réponses. J'espère que je trouve. Si je trouve je dois faire mon... je dois faire l'information.* » Bénéficiaire 12

Les parents d'enfants plus âgés bénéficient généralement de solutions de garde supplémentaires telles que les services parascolaires, qui facilitent leur disponibilité pour participer à des cours de français, des formations ou des mesures d'insertion professionnelle. Ces dispositifs, souvent plus accessibles et flexibles que les crèches, permettent aux parents d'élargir leurs plages horaires de disponibilité et de mieux concilier vie familiale et parcours d'insertion.

Interviewé : « *J'ai parlé avec mon conseiller. Il m'a dit si je commence le travail et le mercredi (...). On peut trouver une famille pour une activité pour l'après-midi aussi.* [Intervieweur] : *Ok, donc vous avez des solutions de garde possible ? (...)* peut être parascolaires ? [Interviewé] : *Elle va cette année jusqu'à 18 h le soir. Mais si j'ai besoin encore mon conseiller, elle m'a dit on peut vous donner, on peut vous aider pour trouver d'autres activités ou peut être une famille pour garder l'après-midi.* » Bénéficiaire 7

Le fait d'avoir des enfants influence directement la disponibilité des individus et, par conséquent, restreint les possibilités de projets qui leur sont proposés ou qu'ils peuvent accepter. Cette réalité affecte non seulement le temps que les parents peuvent consacrer aux cours de langue, aux formations ou aux mesures d'insertion, mais elle impacte également les types de parcours envisageables. Les projets nécessitant une forte implication temporelle ou une flexibilité importante sont souvent écartés, au profit de parcours plus courts ou compatibles avec les contraintes familiales.

Interviewé : « *Ma conseillère, elle m'a dit c'est difficile parce que je me suis occupé des enfants. Oui. Et elle m'a dit que c'est difficile trois ans, trois jours par semaine. Le stage deux jours à l'école, ça veut dire ça toute la semaine où c'est compliqué pour moi. Alors je dis je fais quoi ?* » Bénéficiaire 13

En conclusion, une part importante des individus interviewés ont des enfants, dont une proportion significative est relativement jeune. Cette situation influence fortement leurs

parcours d'insertion socio-professionnelle. La présence d'enfants réduit le temps disponible pour suivre des cours, participer à des mesures d'insertion ou occuper un emploi, tout en augmentant les risques de ruptures ou de changements de parcours. De plus, la gestion quotidienne des responsabilités parentales limite souvent l'énergie que les bénéficiaires peuvent consacrer à leurs démarches, ce qui peut parfois entraîner des échecs ou des retards dans leur parcours. La répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple constitue également un facteur déterminant. Il n'est pas rare que la personne dont le parcours d'insertion progresse le moins rapidement assume la majorité des responsabilités domestiques et familiales, ce qui peut perpétuer ou aggraver les inégalités entre conjoints en termes d'accès au marché du travail. Par ailleurs, les solutions de garde d'enfants restent limitées, en particulier pour les enfants de moins de quatre ans, accentuant les difficultés d'organisation pour les familles AP/R.

Si ces problématiques ne sont pas propres aux AP/R et concernent l'ensemble de la population genevoise, les AP/R sont toutefois confrontés à des défis supplémentaires. L'absence de réseau familial local, notamment l'impossibilité de s'appuyer sur les grands-parents ou d'autres membres de la famille élargie, renforce leur isolement. De plus, les obstacles linguistiques, culturels et l'absence de réseaux sociaux locaux compliquent l'accès aux informations concernant les services de garde et les aides disponibles. Certains bénéficiaires doivent également faire face à des situations spécifiques, comme la prise en charge d'enfants en situation de handicap, ce qui alourdit leur charge mentale et réduit davantage leur disponibilité pour suivre des formations ou occuper un emploi. Ces parents, en assumant un rôle de proche aidant, se retrouvent souvent contraints de prioriser les besoins familiaux au détriment de leur parcours d'insertion. Enfin, la situation familiale n'affecte pas uniquement le déroulement du parcours d'insertion mais conditionne également les types de projets professionnels envisageables. Les contraintes liées à la parentalité limitent les possibilités d'orientations vers des formations longues ou des emplois nécessitant une grande flexibilité horaire, restreignant ainsi les choix des individus et influençant les décisions prises lors des entretiens de restitution.

6.3.3 Santé

Le parcours migratoire des réfugiés est fréquemment jalonné d'événements traumatiques qui peuvent avoir des répercussions durables sur leur santé physique et mentale. La littérature souligne que ces problèmes de santé constituent des freins majeurs à l'insertion socio-professionnelle. Parmi les participants de notre étude, une personne a signalé souffrir de problèmes physiques suffisamment importants pour l'empêcher d'intégrer le marché du travail.

Interviewé [retravaillé à des fins de lisibilité]: *«J'ai des problèmes de santé à [une partie du corps], j'aimerais pouvoir travailler comme ce que je faisais dans mon pays mais je ne peux travailler que si j'ai une bonne santé. J'ai toujours mal à [une partie du corps], alors pourquoi venir ici ? »* Bénéficiaire 4

Trois autres participants ont signalé souffrir de douleurs qui ont entravé leur capacité à poursuivre certains parcours ou à envisager des projets professionnels spécifiques. Bien que ces douleurs n'aient pas conduit à une exclusion totale du marché du travail, elles ont constitué des contraintes significatives dans le choix ou la continuité de certaines trajectoires professionnelles. Ces situations mettent en lumière l'impact des limitations physiques partielles qui, sans rendre les individus totalement inaptes au travail, réduisent leur éventail d'options professionnelles et influencent leurs choix d'insertion.

Interviewé : « *J'ai beaucoup mal à [une partie du corps]. J'ai allé à la docteur. Je prends la médecine. (...) Arrêter la travail.* » Bénéficiaire 19

Plusieurs participants ont mentionné souffrir de troubles du sommeil, de stress important ainsi que de difficultés émotionnelles, les conduisant à consulter des thérapeutes. Ces problématiques psychologiques, bien que parfois invisibles, constituent des freins significatifs dans les parcours d'insertion socio-professionnelle.

Interviewé : « *J'étais un peu malade à l'époque aussi, hein ? Ouais, j'avais de temps en temps je parlais parce que à l'époque, je voyais beaucoup un psychologue parce que c'était pas facile. J'arrivais pas à dormir. (...)* » Bénéficiaire 20

Il n'est pas évident de mesurer pleinement l'impact des problèmes de santé mentale sur le parcours d'insertion socio-professionnelle des individus. Toutefois, il est indéniable que ces difficultés affectent leurs capacités d'apprentissage, leur énergie et leur motivation. Les troubles psychologiques, tels que le stress chronique, les troubles du sommeil ou les symptômes dépressifs, peuvent entraver la concentration, ralentir la progression linguistique et limiter la capacité des bénéficiaires à s'investir durablement dans des formations ou des mesures d'insertion.

Plusieurs personnes ont mentionné consulter un psychologue, indiquant que le dispositif AIS prévoit un suivi psychologique pour les bénéficiaires qui en ont besoin. Ce soutien illustre la prise en compte des problématiques de santé mentale au sein du dispositif, reconnaissant leur impact sur les parcours d'insertion socio-professionnelle. Parallèlement, l'HG a récemment mis en place un case management spécifique destiné aux personnes dont l'état de santé empêche toute insertion professionnelle. Ce dispositif propose un accompagnement axé principalement sur l'insertion sociale plutôt que professionnelle, offrant un cadre adapté aux individus confrontés à des freins médicaux ou psychologiques majeurs.

Cette approche différenciée permet de ne pas imposer des parcours professionnels inadaptés aux bénéficiaires temporairement ou durablement en incapacité de travailler, tout en maintenant un accompagnement structuré centré sur le bien-être et la participation sociale. Toutefois, la coexistence de ces parcours souligne également l'importance d'une évaluation fine des capacités des bénéficiaires afin de les orienter vers le dispositif le plus approprié à

leur situation, tout en préservant la possibilité d'évoluer vers un retour progressif à l'insertion professionnelle lorsque la situation le permet.

6.3.4 Permis de séjour

6.3.4.1 Blocage à l'emploi et à la formation du permis F

La littérature souligne que le type de permis d'asile constitue un facteur déterminant dans l'employabilité des réfugiés, notamment en ce qui concerne le permis F. Ce type de permis a historiquement posé des freins importants à l'insertion professionnelle, notamment en raison des barrières administratives qu'il imposait aux employeurs. Ces derniers devaient suivre des procédures spécifiques pour embaucher un détenteur d'un permis F, ce qui pouvait décourager les recrutements. Depuis 2019, les restrictions administratives ont été levées, facilitant théoriquement l'accès à l'emploi pour les titulaires d'un permis F²⁸.

Bien que la législation accorde théoriquement aux titulaires d'un permis F un accès similaire au marché de l'emploi à celui des détenteurs d'un permis B-réfugié, certaines restrictions sectorielles persistent. En effet, certains domaines d'activité restent inaccessibles aux personnes possédant un permis F, en raison de régulations spécifiques. Un exemple significatif est celui du secteur de la sécurité privée, qui demeure fermé aux détenteurs du permis F.

Surtout certains employeurs refusent systématiquement d'embaucher des personnes disposant d'un permis F. Cette réticence, souvent fondée sur des préjugés ou une méconnaissance des cadres légaux actuels, agit comme un frein supplémentaire à l'insertion socio-professionnelle des titulaires de permis F. L'étiquette d'« admission provisoire » continue parfois de générer des doutes chez les employeurs quant à la stabilité de séjour des candidats. Il est par ailleurs intéressant de noter que, malgré le caractère temporaire sous-entendu par ce permis, les titulaires du permis F-AP restent fréquemment sur le territoire pendant de longues périodes.

Interviewé : Donc on m'a dit que non. Vous avez un permis F, ça ne va pas jouer et tout. J'ai même aller chercher le la déclaration parce que normalement pour les gens, le permis F, des fois ils donnent la déclaration parce qu'ils savent qu'il y a des entreprises qui n'aiment pas engager des gens qui ont le permis. F. J'ai donné, Ils m'ont dit que non. Si vous avez un permis B, vous pouvez revenir, mais avec ça, vous ne pouvez pas.». Bénéficiaire 18

Plusieurs personnes ont témoigné du blocage rencontré auprès des employeurs qui refusent de les embaucher en raison de leur permis F, bien qu'il soit difficile d'évaluer précisément l'ampleur de ce phénomène et son évolution dans le temps et des différentes pratiques sur le

²⁸ Une simple annonce en ligne est demandée à l'employeur à la place d'une procédure d'autorisation. Voir https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/arbeit/erwerbstaetige_asylbereich.html

marché de l'emploi. Par exemple, une personne qui s'était vu refuser des postes du fait de son permis a trouvé un poste plus tard malgré son permis F.

Interviewé : « *J'ai dit oui mais j'ai envoyé mon cv. Je m'attendais pas parce que le permis F, c'est quelque chose qui me... Je me suis dit je vais quand même amener, mais je sais que de toute façon, il n'y aura rien. Après, j'ai emmené et ils m'ont.... Le lendemain, ils m'ont écrit, ils m'ont dit : Venez, il faut qu'on vous voit pour pouvoir signer. D'accord, mais je suis all. Je me suis dit est ce que c'est noté sur mon cv permis F ? Est ce qu'ils savent que je suis permis F ? Je suis retourné à la maison chercher mon CV pour voir exactement s'il y a le permis.. J'ai vu que oui, sur mon cv il y avait. Donc je suis parti, j'ai signé des documents de confidentialité et je devais commencer le lundi qui suit.* » Bénéficiaire 5

Au-delà des obstacles liés à la prise d'emploi direct, plusieurs personnes ont signalé des difficultés d'accès à certaines formations en raison de leur permis F. Bien que la législation prévoit l'égalité d'accès aux dispositifs de formation pour les titulaires de permis F et B, il apparaît que, dans la pratique, certaines institutions ou programmes imposent des restrictions explicites ou implicites à l'encontre des détenteurs du permis F.

Interviewé : « *Comme je vais être [profession], je dois passer par [une formation] C'est un métier que je ne connais pas. Voilà, je dois enchaîner les examens comme font les étudiantes. En fait, c'est une formation alors c'est pas... je peux pas passer parce que j'ai pas le permis B (...)* Il [le conseiller d'insertion de l'HG] m'a dit clairement *Je ne peux pas aller à [cette formation] parce que j'ai le permis F.* » Bénéficiaire 11

Le témoignage d'une personne ayant changé de permis illustre clairement l'impact que le statut administratif peut avoir sur les opportunités d'insertion socio-professionnelle. Avant d'obtenir un permis B, cette personne relatait des difficultés répétées à accéder à certaines formations et à des emplois, se heurtant souvent à des refus fondés sur la nature provisoire du permis F.

Interviewé : « (...) *Car il y a quelques mois que j'ai changé mon permis pour le B. Avant, pendant trois ans et demi, j'avais le permis F et c'était hyper compliqué quand je demande en formation quelque chose, même à celui qui sait où, les gens me disent non, cela ne fonctionne pas pour le permis F. Ok, ouais, et même pour les stages. Je demande à des gens par exemple j'envoie les mails et on me demande, je donne le permis F. Donc ça fonctionne pas c'est car c'est un permis provisoire.* » Bénéficiaire 1

Nos entretiens ont révélé que l'accès au marché du travail n'est pas complètement équivalent entre les individus détenant un permis B et ceux possédant un permis F. Cette différence s'explique en partie par des secteurs spécifiques qui requièrent obligatoirement un permis B, comme celui de la sécurité, excluant de fait les titulaires du permis F. De plus, les témoignages

recueillis mettent en lumière l'existence d'une discrimination à l'embauche fondée sur le statut du permis F. Bien que difficile à quantifier précisément, cette discrimination semble persistante. Certains employeurs appliquent scrupuleusement les règles sans distinction de permis, tandis que d'autres manifestent apparemment des réticences à recruter des détenteurs d'un permis F.

Il est essentiel de souligner que la législation facilitant l'accès au marché du travail pour les titulaires de permis F est relativement récente. De ce fait, les témoignages concernant des refus remontant parfois à 2021 peuvent refléter des pratiques encore en mutation. Il est également plausible que les employeurs aient progressivement ajusté leurs pratiques, mais la méconnaissance des spécificités du permis F, notamment sa validité prolongée dans de nombreux cas, demeure un frein à l'embauche. Cela souligne la nécessité de renforcer les campagnes d'information auprès des employeurs pour clarifier les droits et le statut des détenteurs du permis F. Ainsi, l'initiative *Refugees@Work* mise en œuvre par le dispositif AIS apparaît comme un levier particulièrement pertinent pour accroître la visibilité des AP/R et favoriser une meilleure connaissance de ce public auprès des entreprises genevoises.

Par ailleurs, plusieurs participants ont signalé des obstacles à l'accès aux formations ou aux stages en raison de leur statut de titulaire du permis F ou de leur passé en tant que tel. Pourtant, selon les représentants de l'HG interrogés, aucune distinction officielle ne devrait exister entre les bénéficiaires de permis F et ceux de permis B en matière d'accès aux dispositifs de formation et de stage. Cette divergence entre les déclarations institutionnelles et les expériences vécues par les bénéficiaires souligne un écart entre les pratiques officielles et les perceptions sur le terrain. Toutefois, il est possible que cet écart s'explique par le décalage entre le dispositif en place lors des parcours des personnes interviewées, qui se sont déroulés potentiellement en 2022 et 2023, et les ajustements effectués dans le dispositif actuel.

6.3.4.2 Incitation de la prise d'emploi par le permis F

Bien qu'aux yeux des employeurs le permis F puisse constituer un frein à l'embauche, il peut agir parallèlement comme un facteur incitatif pour ses détenteurs. En effet, la possibilité d'obtenir un permis B après une période d'indépendance de l'aide sociale et d'intégration socio-professionnelle encourage les titulaires du permis F à trouver un emploi le plus rapidement possible. Cette dynamique est renforcée par les conditions d'aide plus restrictives associées au statut d'« admission provisoire » du permis F, qui place les individus dans une situation d'insécurité administrative, avec la menace d'une révocation annuelle du permis.

De manière générale, le passage du permis N au permis F n'est pas systématiquement perçu comme une avancée significative par les bénéficiaires, contrairement à la transition du permis F au permis B, qui est souvent considérée comme une réelle amélioration de leur situation.

Interviewé : « Comme j'avais le N, Quand j'ai eu le F, j'ai cru que ça changerait quelque chose d'avoir le F. (...) Mais au final, ça sert à rien, ça ne change pas grand chose. Parce que oui, ils sont vus de la même manière. Presque. Je me suis

rendu compte que c'est le même. Presque en fait. En tous cas, les gens ne les connaissent pas. » Bénéficiaire 5

Le permis F n'offre pas les mêmes droits à l'aide sociale que le permis B, notamment en ce qui concerne les montants forfaitaires alloués, qui sont significativement plus bas pour les titulaires du permis F s'ils n'ont pas également le statut de réfugié²⁹. Cette différence s'étend également aux dépenses liées au logement, où les plafonds sont souvent moins élevés pour les détenteurs du permis F, limitant ainsi leurs possibilités d'accès à des logements adaptés. De manière générale, les personnes disposant d'un permis F ont fréquemment évoqué les difficultés financières auxquelles elles sont confrontées.

Interviewé : « Parce que j'ai envie de travailler. Oui, je vous montre comment je suis motivé. Mais c'est pas le cas avec le Suisse quand même. Parce que la personne qui a permis B permis C, vous les payez. Moi je reçois 450 par mois. C'est pas... C'est insuffisant, tu sais, Comme j'ai l'appartement radio et télévision, Serafe, C'est pas Hospice qui paye. Vous connais combien il vient des factures là c'est 300 et quelques. C'est pas Hospice qui paye. Je travaille pas quand vous me donnez. Quand je paye les factures, la je reste avec combien ? » Bénéficiaire 15

Les titulaires du permis F rencontrent également d'autres limitations qui affectent leur quotidien et renforcent leur sentiment de marginalisation. De plus, des restrictions financières subsistent : il leur est souvent impossible d'acheter des biens de consommation à crédit ou d'ouvrir un compte bancaire dans certaines institutions s, limitant ainsi leur capacité à gérer leur budget ou à accéder à des services essentiels. A cela s'ajoute l'impossibilité de faire recours au regroupement familial.

Cette précarité administrative, marquée par le caractère provisoire du statut et la possibilité de non-renouvellement du permis d'une année à l'autre, crée un sentiment d'instabilité qui pousse les individus à accélérer leur processus d'insertion professionnelle. Conscients que leur avenir en Suisse pourrait être remis en question, les détenteurs du permis F cherchent souvent à sécuriser un emploi stable afin de favoriser l'obtention d'un permis B, garantissant des droits plus étendus et une plus grande stabilité.

Interviewé : « Quand tu arrives en Suisse, tu sais pas si tu as un pied dehors, un pied dedans. Je peux dire un peu comme ça, parce qu'à tout moment ils peuvent dire... Que parce que j'ai vécu ça, j'ai vu les gens au foyer qui sont venus les prendre comme ça pour les retourner au pays. C'est un peu un choc pour moi. J'avais un enfant, j'ai dit si je fais un effort pour être un peu indépendant, prendre soin de moi et de ma fille, ça serait déjà bien. Peut-être ils peuvent nous laisser tranquille, si je peux dire comme ça. » Bénéficiaire 18

²⁹ <https://asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits/permis/#permis-f-refugie>

La sortie de l'HG, bien que symbolisant une étape clé vers l'autonomie, expose les individus à divers risques de précarisation. Une fois sortis du dispositif d'aide sociale, les réfugiés perdent l'accès à certaines aides complémentaires qui jouaient un rôle de filet de sécurité. Dans ce contexte, les personnes peuvent se retrouver dans des situations économiques fragiles, où les ressources perçues ne suffisent pas toujours à couvrir l'ensemble des besoins essentiels. De plus, même en cas de difficultés financières ou personnelles, les bénéficiaires peuvent hésiter à solliciter à nouveau l'aide de l'HG. La crainte de compromettre leur parcours vers l'obtention du permis B agit comme un frein, les poussant à éviter tout retour au système d'aide sociale. Ce phénomène place certains individus dans des situations où, malgré un emploi formel, ils restent exposés à des conditions de vie précaires et à un isolement institutionnel.

Interviewé : « il y a quelqu'un qui m'a dit : ah toi tu travailles, tu as droit à des aides et tout. Allez au moins dans ta commune si vous pouvez recevoir des aides. Je suis allé mais ils m'ont dit qu'avec permis F non. Donc faut retourner à l'hospice. Si je retourne à l'hospice. C'est.... C'est comme si j'abandonnais, j'arrive pas à me gérer moi même donc je dois laisser tout dans la main de l'hospice pour gérer. Pour moi c'est pas le but, surtout si j'avais mon permis si je devais changer de permis. Donc j'ai dit non, je vais gérer moi même, je vais pas demander des aides financières, surtout à l'hospice sinon ils vont vouloir gérer. C'est pas leur faute, c'est comme ça que ça marche. Donc peut être qu'ils veulent que toi tu n'arrives pas à bien se gérer. On va gérer pour vous et parce que même par rapport au sujet, on peut parler un peu encore de la demande de permis B après la lettre qu'il m'avait envoyée à vous, ça fait que trois mois que vous êtes sortis à l'hospice, là on sait pas si vous allez arriver à vous gérer vous-même. Donc faut qu'on a,.. faut qu'on voie au moins un an. Ouais et donc moi je vois ça, je vais pas retourner à l'hospice, faut pas demander des aides que j'arrive pas à gérer mes factures. J'ai même encore des gens qui m'ont dit prendre ce numéro appeler. Et là-bas, ils aident les gens pour des factures. Si t'arrives pas à gérer tes factures, ils vont t'aider. J'ai appelé et la dame, elle m'a posé des questions : Vous avez quel permis ? Permis F ? Ah permis F. Ah non, On peut pas vous aider. On commence à aider à partir de permis B donc vous vous devez retourner à l'hospice. Et moi c'était pas le but de retourner à l'hospice pour aller aider des aides pour tous ces factures là. Et la chose qui m'a aidé pour arriver un peu apaisé par rapport à tous ces factures là, c'était subsides maladie parce que j'avais vraiment beaucoup de retard par rapport. Et quand j'ai reçu le subside maladie, ça a diminué un peu des dettes, que j'avais des assurances. C'est ça qui a qui a diminué les dettes et le reste, c'est moi même. J'ai commencé à gérer petit à petit jusqu'à aujourd'hui. Il me reste pas beaucoup, je suis contente mais faut que je gère encore donc... »

Bénéficiaire 18

La motivation des détenteurs du permis F à trouver un emploi est souvent alimentée par l'objectif d'obtenir un permis B, perçu comme un gage de stabilité et de droits élargis. Cette quête d'indépendance est largement répandue parmi les bénéficiaires, qui voient dans le travail un levier stratégique pour sécuriser leur avenir en Suisse.

Interviewé : « C'est quelque chose qui je trouve aussi qui peut m'aider à m'en sortir un peu plus vite parce que je ne veux pas. C'est un peu, je peux dire, c'est un peu stratégique de trouver quelque chose qui peuvent m'aider un peu plus vite. Je ne voulais pas faire des formations des années qui... parce qu'avec les formations, je trouve qu'avec permis F. Je ne peux pas me permettre de faire des formations longues qui est... Tant que j'ai pas le permis qui peuvent m'aider vraiment à me sentir... Un peu bien accueilli ici après quelqu'un d'indépendant, parce que des fois tu pars avec ton permis F, t'es un peu limité, il y a des choses vraiment que tu es limité. Pour des travaux, je ne sais pas. Il y a beaucoup de choses que je peux. Si je peux dire comme ça. J'ai dit j'aimerais bien travailler, avoir mon permis B dès que j'aurai mon permis B et là je vais voir si je peux faire une autre formation. Après je l'ai, je l'ai dit. Après ils m'ont dit d'accord, là pour le moment, comme tu veux faire le permis de conduire, on va vous aider à payer pour le permis de conduire et vous inscrire dans un cours de français pour voir si vous pouvez continuer entre temps là, on peut commencer à chercher du travail. » Bénéficiaire 18

Bien que cette stratégie permette une prise d'emploi plus rapide, elle conduit souvent à des situations de travail plus précaires et moins protégées. Ce constat a été soulevé par plusieurs collaborateurs du dispositif AIS, qui ont souligné le risque pour les personnes de s'engager dans des emplois avec des contrats précaires et la difficulté d'encourager les titulaires de permis F à s'engager dans des formations qualifiantes leur offrant des perspectives d'emploi plus stables et valorisées. En effet, l'urgence ressentie par ces individus de sortir rapidement de l'aide sociale et d'obtenir un statut plus sécurisé limite leur disponibilité et leur motivation pour des parcours de formation plus longs, bien que potentiellement plus avantageux à long terme. Ce phénomène se traduit par une insertion professionnelle dans des secteurs caractérisés par une forte précarité, comme le nettoyage, où les emplois sont souvent à temps partiel, sur appel, et mal rémunérés. Toutefois, il y a toujours la possibilité de faire valoir une validation des acquis pour les personnes qui travaillent depuis plusieurs années dans un secteur, permettant une plus grande stabilité de l'emploi.

Plusieurs personnes interrogées travaillent dans ce secteur sans pouvoir générer un revenu suffisant pour quitter l'HG, malgré leur participation au marché du travail. Cette situation met en lumière un paradoxe structurel : si l'accès rapide à l'emploi est voulu pour sortir de l'HG, il ne garantit pas pour autant une insertion durable ni une autonomie financière.

Interviewé : « J'ai dit : là je vais retourner là-bas pour voir si je peux trouver quelque chose. Je suis retournée là-bas. C'était du travail aussi à domicile. C'était vraiment pas quelque chose de ouf. Là je recevais toujours l'aide hospice donc, parce que je travaillais pas à 100 %, je gagnais pas assez. Donc j'ai travaillé que pour avoir un peu plus d'expérience. Parce que je peux aussi me dire ah non, je reste à la maison parce que l'hospice ils me donnent quelque chose pour manger, c'est bon, je paye le loyer, l'assurance et tout. Mais j'ai dit non, ça peut me permettre, je vis plus pour cet angle là que non. Si j'ai plus d'expérience, peut être

ça peut m'aider encore ou ouvrir encore des portes pour trouver des bons travaux. Donc je continue à travailler et après quelque temps, il y avait pas beaucoup de travail aussi. » Bénéficiaire 18

Cette partie met en lumière l'ambivalence du statut du permis F dans le processus d'insertion socio-professionnelle. D'une part, il constitue un frein à l'embauche en raison des réticences des employeurs et des restrictions d'accès à certains secteurs et formations. D'autre part, il incite les bénéficiaires à accepter rapidement un emploi, souvent précaire, afin de stabiliser leur séjour et obtenir un permis B, ouvrant ainsi l'accès aux mêmes droits que les autres résidents et réduisant le risque de faire face à un renvoi hors de Suisse. Cette pression à l'emploi peut cependant enfermer les individus dans des trajectoires peu qualifiantes et fragiliser leur situation financière, notamment en cas de sortie prématurée du dispositif d'aide sociale (voir partie 6.4.4). Conscients de ces risques, les acteurs du dispositif AIS et les partenaires sociaux recommandent aux titulaires de permis F de privilégier une insertion progressive et durable plutôt qu'une entrée précipitée sur le marché du travail.

6.3.5 *Discrimination/différence culturelle/genre*

Les discriminations rencontrées par les réfugiés sur le marché du travail sont bien documentées dans la littérature, et elles dépassent la seule question du permis de séjour. Nos entretiens ont mis en lumière plusieurs formes de discriminations, notamment liées au permis F, déjà évoquées, mais également à d'autres facteurs comme le port du voile (*hijab*) et la maîtrise de la langue.

La législation sur la laïcité constitue un obstacle significatif pour les femmes portant le voile. Plusieurs participantes ont rapporté que cette loi les avait empêchées d'accéder à certaines opportunités professionnelles. Bien que la laïcité soit censée s'appliquer uniquement dans le secteur public, certaines participantes ont observé que des restrictions similaires s'étendaient également au secteur privé, limitant encore davantage leurs perspectives d'emploi.

Interviewé : « Mais la dame, il était pas gentil, parce que quand elle m'a vu non madame, on peut pas prendre avec le bonnet. Elle a commencé tout de suite comme ça. J'ai dit vous avez pas vu mon CV ? J'ai envoyé mon CV, il y a des photos ? Oui, Pourquoi vous avez pas dit non ? Oui. Et après il a dit non, il était pas bien, même on n'a pas discuté beaucoup. » Bénéficiaire 12

Certaines personnes interrogées ont évoqué avoir été confrontées à des attitudes racistes ou discriminatoires sur leur lieu de travail. Ces comportements ont pu se traduire par des remarques déplacées, des stigmatisations ou encore des attitudes d'exclusion. Ces discriminations ne sont pas seulement liées à l'origine des individus, mais s'expriment aussi à travers des difficultés rencontrées en lien avec la maîtrise de la langue.

Interviewé: « *Ah oui, c'est toujours les gens. On croise certains gens qui sont, qui ont cette attitude raciste. Ça c'est normal. On voit tous les jours ça.* » Bénéficiaire
11

En effet, plusieurs participants ont souligné que la barrière linguistique avait parfois engendré des malentendus ou alimenté des stéréotypes négatifs. Une maîtrise imparfaite du français a pu être perçue par certains employeurs ou collègues comme un signe d'incompétence, accentuant ainsi les tensions et les discriminations sur le lieu de travail.

6.3.6 Age, transposabilité des compétences et déqualification

L'âge des réfugiés au moment de leur arrivée en Suisse constitue un facteur déterminant dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle. L'étude de Müller (2022) souligne que les réfugiés arrivés avant l'âge de 18 ans tendent à suivre des trajectoires qui se rapprochent de celles des citoyens suisses, tandis que cet écart se creuse progressivement avec l'augmentation de l'âge à l'arrivée.

Plusieurs éléments peuvent expliquer ce phénomène. Tout d'abord, les jeunes bénéficient généralement de capacités d'adaptation et d'apprentissage plus développées que les adultes, facilitant ainsi leur intégration scolaire, linguistique et culturelle. Ce capital d'adaptation leur permet d'acquérir plus rapidement les compétences nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail.

Par ailleurs, les réfugiés adultes se heurtent à d'autres obstacles, notamment la discrimination liée à l'âge sur le marché de l'emploi. Bien que les discriminations envers les personnes de plus de 50 ans soient bien documentées, il en existe d'autres. Par exemple, les employeurs peuvent avoir des préjugés concernant les capacités d'apprentissage ou la productivité des travailleurs plus âgés, ce qui limite leurs opportunités d'emploi et de formation.

Interviewé : « (...) *J'ai [un certain âge]. Il y a des [individus] qui ont fait leurs études quand ils ont 20 ans, 21, 22 ans. (...) Et si j'étais le patron ? Je préfère cette personne.* » Bénéficiaire 6

L'âge agit comme un facteur déterminant dans l'accès aux opportunités de formation pour les AP/R, notamment en raison des normes sociales et professionnelles qui définissent implicitement des âges « acceptables » pour suivre certaines filières de formation. En effet, bien que la législation ne fixe pas explicitement de limites d'âge pour la plupart des apprentissages, des pratiques discriminatoires persistent sur le marché de la formation et de l'emploi.

Interviewé : « (...) *Et lui, il m'a expliqué, il m'a dit : Mais c'est trop difficile parce qu'il m'a montré qu'à chaque année, on n'a pas beaucoup de places d'apprentissage pour ce métier. Et comme il n'y a pas beaucoup de places*

*d'apprentissage, ça veut dire que ta chance si tu n'as pas beaucoup de chance.
Surtout que la priorité c'est avec les gens entre 18 et 25 ans. » Bénéficiaire 7*

La discrimination fondée sur l'âge sur le marché du travail influe directement sur les possibilités de formation accessibles aux AP/R, façonnant les critères de ce qui est jugé professionnellement faisable ou non. En effet, selon un témoignage d'un représentant de l'OFPC, l'âge de 25 ans marque souvent une limite tacite pour l'accès aux apprentissages, car les possibilités pour trouver une place d'apprentissage dans les entreprises diminuent au-delà de cet âge. Cette barrière influence donc la construction des parcours d'insertion, restreignant les options des individus plus âgés et renforçant les inégalités d'accès aux formations qualifiantes.

La question de l'âge est intrinsèquement liée à celle de la transférabilité des compétences acquises dans le pays d'origine. Plus un réfugié arrive en Suisse à un âge avancé, plus il est probable qu'il possède une expérience professionnelle conséquente. Cependant, ces compétences accumulées risquent de ne pas être reconnues ou difficilement transposables dans le contexte suisse, soit en raison de différences dans les exigences professionnelles, soit parce que certaines professions ne sont pas directement accessibles sans validation locale des qualifications. Ce phénomène conduit fréquemment à une déqualification professionnelle, forçant des personnes expérimentées à accepter des emplois peu qualifiés ou à repartir de zéro dans leur parcours professionnel.

Interviewé : « Ici, c'est difficile parce que c'est un je crois ici, c'est mon métier, c'est très, très globalisé. C'est parce que, en Suisse, ça marche comme ça. Cinq organisations, par exemple, quand on parle des sites Internet et des magasins, c'est comme ça, mais c'est ici, je crois, c'est la marque, elle travaille avec ce contrat par exemple, et le stock et c'est terminé, c'est fini. C'est là que commence le travail avec le contrat. Et [dans mon pays], c'est différent parce que il y a beaucoup de marques, il y a beaucoup de magasins, petits et grands avec des autres catégories. Ici, c'est comme... Globalisé comme ça. » Bénéficiaire 14

Certaines communautés semblent particulièrement touchées par le phénomène de déqualification lors de leur insertion socio-professionnelle en Suisse, car leurs fonctions dans leurs pays sont difficilement transposables dans le contexte suisse, où les exigences administratives et les critères d'équivalence de diplômes diffèrent.

La complexité des procédures de reconnaissance des diplômes étrangers et les exigences spécifiques du marché du travail suisse contraignent souvent les réfugiés à envisager une réorientation professionnelle complète. Cette réorientation impose fréquemment de nouvelles formations, parfois longues, ou force les individus à accepter des emplois inférieurs à leur niveau de qualification initial. L'âge avancé de certains réfugiés aggrave cette situation en rendant difficile la reprise d'un parcours de formation, contribuant ainsi à un sentiment de déclassement professionnel et à une insertion socio-professionnelle plus complexe.

Interviewé : « *Pour nonante pour 100 pourcent [des personnes de mon pays], c'est pas possible parce que la nonante pourcent [des personnes de mon pays] qui viennent en Suisse (...) notre diplôme n'est pas valide ici, donc on doit refaire tous. Pour refaire tout, il faut avoir minimum B2 en français. Et quand on est venu ici, généralement les gens ils ont plus que 40 ans. Après 40 ans, c'est pas facile d'apprendre le français. Faire une étude, trouver un stage et après trouver un travail. Je pense que c'est impossible. Si vous êtes jeune, 20 ans, 25 ans, 30 ans peut être. Après, c'est pas facile. Donc tous les [personnes de mon pays], qui viennent ici, ils doivent changer leur travail.* » Bénéficiaire 6

La question de l'âge avancé et de la transposabilité des compétences soulève fréquemment, lors des échanges avec les collaborateurs institutionnels, le thème du deuil du métier précédent. Cette problématique met en lumière la difficulté à proposer à ces personnes des perspectives de carrière alignées à la fois avec leurs attentes et les possibilités d'insertion existantes, contraintes par leur âge avancé. Cette situation complexifie davantage leur parcours d'intégration professionnelle, tout en accentuant le sentiment de déclassement et la frustration liée à l'impossibilité de valoriser pleinement leurs compétences acquises.

Interviewé : « *Je ne sais pas, mais je ne veux pas dire quelque chose mauvaise. Mais quand vous faites le bilan, généralement, si vous avez fait quelque chose [dans mon pays], si il est il y a quelque chose équivalente en Suisse. Il nous conseille de faire ça, mais dans une majorité de cas, ce n'est pas possible généralement. Et il nous conseille de faire quelque travail de base. Vous pouvez faire le nettoyage, vous pouvez faire être chauffeur, vous pouvez faire la livraison de pizza. Généralement, il nous conseille quelque chose comme ça. Ah oui, Ok. Donc on ne connaît pas le travail de Suisse. Il nous conseille cette type de sujet, peut être... les réfugiés ont changé qui viennent en Suisse, peut être avant 20 années, 30 années. Les réfugiés qui viennent ici, n'étaient pas très éduqués. Je ne sais pas. Je ne veux pas dire quelque chose mauvaise, mais pour eux, ils ont choisi quelque travail comme ça. Mais maintenant, ici, les [personnes de mon pays], peut être nonante pourcents [des personnes de mon pays], qui viennent à Genève, ils ont un diplôme de l'université (...) Mais ici, il ne veut pas faire le nettoyage et donc il nous conseille ça. Les gens, ils ne sont pas contents de ça, ils n'acceptent pas ça.* » Bénéficiaire 6

La question de l'âge, de la transposabilité des compétences et de la déqualification constitue un enjeu central dans l'analyse des parcours d'insertion socio-professionnelle des réfugiés. L'âge à l'arrivée en Suisse influence directement les perspectives d'intégration : les individus plus jeunes bénéficient souvent d'une meilleure capacité d'adaptation et d'apprentissage, facilitant ainsi leur accès aux formations et au marché du travail. À l'inverse, les personnes arrivant à un âge avancé se heurtent non seulement à des barrières d'apprentissage linguistique et à des discriminations liées à l'âge sur le marché du travail, mais également à des difficultés structurelles pour faire reconnaître leurs qualifications et expériences acquises dans leur pays d'origine.

La question de la transposabilité des compétences est d'autant plus cruciale que de nombreux réfugiés possèdent des parcours professionnels solides et des diplômes obtenus dans leur pays d'origine, qui ne sont pas toujours reconnus en Suisse. Ce phénomène de non-reconnaissance entraîne une déqualification professionnelle, contraignant ces individus à occuper des emplois en dessous de leur niveau de qualification ou à entreprendre de longues reconversions professionnelles, parfois perçues comme inaccessibles en raison de leur âge ou des exigences financières et temporelles.

Cette déqualification engendre non seulement un déclassement social, mais elle affecte également le bien-être psychologique des réfugiés, qui doivent parfois faire le deuil de leur parcours antérieur et revoir leurs aspirations professionnelles à la baisse. Certains profils, notamment les personnes issues de professions hautement qualifiées sont particulièrement vulnérables à ce déclassement, la complexité des procédures de reconnaissance des diplômes renforçant encore cet obstacle.

Cette question du deuil professionnel revêt une importance cruciale dans le cadre de l'insertion socio-professionnelle des individus avec un haut niveau de formation, occupant des statuts socioéconomiques élevés dans leurs sociétés d'origine. Ces personnes, qui suivent généralement la trajectoire HA, sont toutefois peu représentées dans notre échantillon d'interviewés, ce qui limite la portée de notre analyse sur ce sujet. Pour approfondir cette problématique, il serait pertinent de mener une enquête ciblée auprès de profils engagés dans des parcours d'insertion longue, notamment ceux suivant le dispositif HA.

6.3.7 *Capital social*

Le capital social constitue un levier central dans la recherche d'emploi, facilitant l'accès aux opportunités professionnelles grâce aux réseaux de contacts. Cependant, les personnes réfugiées disposent souvent de réseaux sociaux limités en raison de leur parcours migratoire et de leur arrivée récente dans le pays d'accueil. Malgré ces contraintes, notre échantillon révèle que 3 personnes sur 8 ont tout de même trouvé un emploi grâce à une connaissance, soulignant ainsi l'importance du capital social, même restreint, dans les trajectoires d'insertion professionnelle.

Interviewé : « (...) c'est des femmes qui font qui n'ont souvent pas fréquenté l'école, donc ils parlent vraiment pas français. Mais dès qu'elles arrivent bizarrement, elles ont en tout cas le nettoyage, dans le nettoyage facilement. Donc je me suis dit bon, si eux ils ont. Je me suis dit franchement, je suis allé vers le nettoyage à cause de tout, c'est le milieu que j'ai vu que c'est facile, en tout cas pour moi. J'ai demandé à ces femmes comment elles ont fait, comme elles ont duré dans ce nettoyage et connaissent le directeur ou le chef d'équipe. C'est comme ça que moi j'ai eu. » Bénéficiaire 5

L'importance des réseaux au sein des communautés existantes s'avère souvent cruciale pour l'accès à l'emploi. Certaines communautés disposent d'un ancrage particulier dans des secteurs d'activité ou des entreprises spécifiques, facilitant ainsi l'intégration professionnelle de leurs membres. Toutefois, l'appartenance à ces communautés ne garantit pas systématiquement l'accès à ces opportunités. En effet, certains individus peuvent choisir de ne pas s'impliquer dans la vie communautaire ou ne pas s'y identifier pleinement, notamment lorsqu'ils appartiennent à une minorité au sein de celle-ci.

De plus, ces réseaux ne sont pas toujours formalisés et reposent fréquemment sur des rencontres fortuites ou des liens de voisinage. Par ailleurs, si certaines communautés offrent un soutien en termes d'informations pratiques, elles ne débouchent pas systématiquement sur des opportunités d'emploi concrètes. Au-delà des liens établis avec d'autres personnes réfugiées ou issues de la même communauté d'origine, la connaissance de personnes natives du pays d'accueil constitue également un atout important. Ces contacts élargissent l'accès à des informations clés sur le marché du travail et facilitent l'intégration professionnelle dans des secteurs plus diversifiés.

Interviewé : « Je vous apprécie bien et tout. Je vais voir si j'ai des amis qui cherchent parce que j'ai toujours des copines qui veulent pour leur maman, papa et tout. Après, elle m'a mis en contact avec une dame à côté de [lieu à Genève]. »

Bénéficiaire 18

Ainsi, le capital social constitue un levier essentiel pour accéder à des débouchés professionnels et à des informations clés. L'insertion sociale joue donc un rôle crucial dans le processus d'intégration des réfugiés, qui doivent souvent construire leur réseau à partir de zéro à leur arrivée. Le développement de ce capital devrait se faire de manière diversifiée et ne pas se limiter à une seule communauté, afin d'éviter d'enclaver les AP/R dans des emplois précaires où d'autres AP/R sont déjà surreprésentés.

6.3.8 Représentation du marché du travail et découragement

La question de la représentation du marché du travail par les acteurs et de leur perception quant à leurs possibilités de trouver un emploi reste peu explorée dans la littérature, bien qu'elle mérite une attention particulière. En effet, ces représentations influencent directement la motivation des individus à s'engager dans leur parcours d'insertion et peuvent entraîner des formes de découragement. Il est important de souligner que ces perceptions ne sont pas purement subjectives ; elles s'ancrent dans des obstacles réels à l'accès à l'emploi. L'objectif ici n'est pas de minimiser ces contraintes, mais de mettre en lumière l'effet démotivant que ces perspectives négatives peuvent engendrer.

L'une des causes de la difficulté de trouver un emploi fréquemment évoquée par les AP/R réside dans la forte concurrence exercée par les travailleurs frontaliers en Suisse. Cette dynamique est perçue comme un frein, notamment en raison du faible niveau de français ou du manque de qualifications reconnues chez certains AP/R, accentuant leur sentiment d'exclusion du marché du travail.

Interviewé : « *Non, je ne sais pas, parce que oui, je m'excuse si vous êtes français, mais il faut que je parle. Il privilégie les Français que nous qui habitent ici.* »
Bénéficiaire 15

La concurrence accrue pour certains postes est également soulignée par plusieurs participants. Il apparaît en effet particulièrement difficile pour les réfugiés, qui ne maîtrisent pas encore la langue ou dont le parcours académique diffère des standards suisses, de rivaliser avec d'autres candidats, notamment les frontaliers ou les étrangers déjà bien intégrés. Aux yeux des employeurs, ces derniers sont souvent perçus comme plus « employables », renforçant ainsi les obstacles auxquels les réfugiés sont confrontés dans leur recherche d'emploi.

Interviewé : « (...) *Quand j'ai commencé, on était trois stagiaires. Il y avait une femme française, il a fait son étude [domaine d'étude] en France. Après, il a fait son master en Angleterre. Il y avait un autre Français. Il a fait son étude [école prestigieuse]. Après dans ce domaine. Après il a fait son master [école prestigieuse] et il travaille dans les bureaux. Elle travaille dans ce bureau. Je travaille ici, tous sont native speaker. Tous ont fait leurs études de cinq années, pas [une durée courte] dans une université. Ils font leur stage et ici il y a [prénom du bénéficiaire] qui fait un stage, qui a fait une formation [durée courte], qui ne parle pas français.* » Bénéficiaire 6

Plusieurs participants ont souligné qu'ils connaissent des personnes ayant trouvé un emploi rapidement dans d'autres cantons, tandis que leur propre situation demeure bloquée. Cette perception alimente chez certains le désir de changer de canton dans l'espoir d'accéder à de meilleures opportunités professionnelles.

Interviewé : « *Ouais, c'est ça. Mais jusqu'à maintenant, J'ai postulé plusieurs fois. Même pas juste pour la [domaine d'activité]. Même pas. Pas grave pour moi. Même pour le nettoyage. J'ai cherché, cherché, mais pas trouvé. Et je ne sais pas qu'est ce qui se passe. Et de l'autre canton, il y a un ami. Même pas attendu deux mois. Ils ont trouvé tout de suite et à Genève. Pas facile. Je ne sais pas (...) Sinon moi je pensais pour le changer le canton (...) Possible ça ? Je sais pas. Je lui ai dit avec l'assistance, il m'a dit c'est trop compliqué. (...) Ouais là-bas pas comme ça. Six mois. Ils ont étudié six mois après comme il faut, ils ont trouvé le travail. C'était où ? C'était le canton de Zurich. Et six mois de formation. Voilà six mois en formation après.... Tout de suite de travail.* » Bénéficiaire 14

Cette perception d'impossibilité de trouver un emploi à Genève semble particulièrement ancrée dans certaines communautés où ce sujet semble régulièrement discuté.

Interviewé : « *Les autres gens ? Les autres [personnes de mon pays] par exemple ? Les autres [personnes de mon pays] qui viennent à Genève, Ils me*

voient. Ok, on a vu cette personne, il a essayé de faire ça comme ça, mais à la fin il n'a pas trouvé quelque chose. Donc il ne faut pas être si comment dire. You don't need to worry about so much? Même si vous faites ça à la fin, vous pouvez pas trouver un travail. Donc rester chez toi tranquille, c'est comment dire... [Dans mon pays], on dit c'est un mauvais exemple si les gens voient un bon exemple. Ok, je vais faire comme lui, il va être motivé, il va faire ça. Si les gens voient une mauvaise exemple, il dit ok, j'arrête. Comment dire, Je sais pas, mais... (...) On a fait une formation, il a fait un stage, il a appris le français, mais à la fin, il est comme moi. Qu'est-ce que vous faites ? Ouais, tranquille. Les gens ont commencé à réfléchir comme ça. S'il voit que ok, [nom du bénéficiaire] a fait une formation, il a fait un stage, maintenant il travaille dans [une entreprise], les gens vont être motivés. Ok, je peux le faire la même, mais à Genève, c'est pas possible. Je ne crois pas que le SEM choisit les gens. Les gens intelligents et smart, il va envoyer à Suisse-allemande. Les gens stupides, il va être envoyé à Genève. » Bénéficiaire 6

Ces différents éléments structurels, tels que la concurrence des frontaliers, sont reconnus comme des freins à la prise d'emploi à Genève, bien qu'il soit difficile d'en mesurer précisément l'impact. La partie macroéconomique de l'étude, qui analyse les écarts d'employabilité entre Genève et les autres cantons, illustre cette complexité. Ces obstacles sont toutefois bien identifiés par les personnes interviewées, qui perçoivent Genève comme un marché du travail particulièrement difficile d'accès et, pour certains, ressentent un sentiment d'injustice face à ces inégalités. Les témoignages des bénéficiaires soulignent ainsi le rôle déterminant des facteurs structurels dans l'accès à l'emploi, qu'il s'agisse des spécificités du marché du travail ou du dispositif d'aide à l'insertion socio-professionnelle en place.

Interviewé : « Je suis venu en Suisse, il est allé aux Pays-Bas. Il est venu. En France. Quand on parle, il dit OK. En Allemagne, il y a un Ausbildung dans une année. Quand vous faites la formation de mécanicien, après une année, vous êtes mécanicien. Après une année, vous êtes charpentier. Après une année, vous êtes coiffeur. Je dis que, en Suisse, il faut faire quatre ans d'études pour être charpentier. C'est fou ! Donc tous mes amis, on a fui de [mon pays]. En même temps, ils sont allés en France, aux Pays-bas, en Norvège, Finlande. Toutes mes amies, ils travaillent maintenant toutes. Il n'y a pas d'exception, mais toutes les personnes qui viennent en Suisse ne travaillent pas. Maintenant, à mon avis, on était tous égal, équivalent ? » Bénéficiaire 6

Ce commentaire soulève une question cruciale concernant la responsabilité des difficultés d'embauche rencontrées par les AP/R à Genève. Quelle est la part de responsabilité individuelle face aux dynamiques du marché du travail et aux spécificités du dispositif d'insertion ? Comment concilier une lecture structurelle des freins à l'emploi avec la nécessité d'encourager la mobilisation individuelle dans les parcours d'insertion socio-professionnelle ? Il est essentiel d'analyser ces interactions sans pour autant minimiser l'importance de l'engagement personnel, tout en reconnaissant que les barrières systémiques influencent largement les trajectoires possibles. Bien que la pondération exacte entre responsabilité

individuelle, contraintes du marché et limites institutionnelles soit difficile à établir, il demeure nécessaire d'envisager ces dimensions conjointement afin de mieux comprendre les défis auxquels les AP/R sont confrontés.

6.3.9 Conclusion sur les blocages à l'insertion des réfugiés : une lecture au travers du prisme des capacités

Cette analyse des blocages et freins individuels rencontrés dans les parcours d'insertion socio-professionnelle met en évidence la complexité des défis auxquels sont confrontés les AP/R. Les obstacles identifiés – la langue, la situation familiale, la santé, le type de permis, les discriminations, l'âge, la transposabilité des compétences, le genre, le capital social et la motivation façonnée par leurs représentations du marché du travail – forment un enchevêtrement de contraintes qui limitent leurs possibilités réelles d'insertion. Il faut également énoncer que ces facteurs sont souvent cumulatifs et les personnes subissent souvent une multitude de freins simultanément. Le dispositif AIS en place cherche à compenser ces déficits et donc à améliorer l'effet de « rattrapage » de l'employabilité des réfugiés explorées dans la revue de la littérature.

L'approche par les capacités offre un cadre pertinent pour comprendre ces dynamiques. Selon cette perspective, il ne s'agit pas seulement de considérer les ressources mises à disposition des réfugiés, mais d'analyser comment ces ressources sont converties en véritables opportunités (capacités) pour s'insérer socialement et professionnellement. Ainsi l'effets du dispositif AIS sur ces facteurs de conversion individuel et social a pu être mis en évidence (*capability for work*)

En termes de facteurs de conversion individuel, certains déficits des AP/R sont compensés avec les cours de langue, les mesures d'accompagnement individualisées et formation. Ces dernières essayent de compenser, notamment la difficulté de transposer les compétences acquises dans le pays d'origine et les phénomènes de déqualification privent certains réfugiés de la possibilité de valoriser pleinement leur capital humain. En outre, le dispositif AIS évolue et les ajustements récents – comme la prise en charge des personnes souffrant de problèmes de santé invalidants ou celles n'atteignant pas les niveaux de français requis pour s'insérer – illustrent une volonté d'élargir les capacités des bénéficiaires. En outre, les facteurs de conversion sociaux sont également pris en compte à travers la mise en place de l'initiative *Refugees@work* qui essaye d'informer et de prendre contact les mondes professionnels afin de diminuer les différentes discriminations que subissent ce public.

Cependant, malgré ces efforts, des freins structurels et institutionnels continuent de restreindre les capacités des réfugiés. Le suivi linguistique, par exemple, reste inégal, et le système ne parvient pas toujours à offrir des alternatives efficaces aux personnes confrontées à des blocages durables dans leur apprentissage du français. De même, les contraintes liées à la situation familiale – notamment l'accès limité aux crèches – et les défis posés par le permis F précarisent les trajectoires d'insertion.

Dans la partie suivante, nous analysons plus en détail l'impact de l'AIS sur les trajectoires d'insertion socio-professionnelle et les facteurs de conversion individuels. Nous nous concentrerons particulièrement sur la *capability for voice* des bénéficiaires, c'est-à-dire leur capacité à participer activement à la construction de leur projet professionnel et à suivre des pistes qui correspondent à leurs aspirations et qui les motivent, plutôt que celles qui leur sont imposées. Nous examinerons également comment l'impératif de faisabilité du projet professionnel, en fonction des exigences du marché de l'emploi et/ou de la formation, peut conduire à une reproduction des inégalités, influençant ainsi le développement des capacités des AP/R au sein du dispositif. Ces enjeux seront approfondis à travers l'analyse des dynamiques internes du CEBIG et du rôle de l'HG dans l'accompagnement des bénéficiaires.

6.4 Blocages à l'insertion professionnelle des AP/R au niveau institutionnel

Avant d'entamer l'analyse des dispositifs, il convient de souligner le décalage temporel entre l'expérience des personnes interrogées, issues de la cohorte CEBIG 2021-2022, et les pratiques actuelles mises en œuvre à l'HG et dans le parcours CEBIG. Le dispositif AIS a évolué pour s'adapter à diverses problématiques, dont certaines seront abordées dans cette partie. Par ailleurs, cette étude se concentre principalement sur l'identification des freins et obstacles à l'insertion socio-professionnels, plutôt que sur les facteurs de réussite.

6.4.1 Problème dans les mesures

Comme mentionné précédemment, 16 des 22 personnes interviewées ont participé à des mesures d'insertion. Ces mesures, variées dans leur nature — telles que les ADR (Ateliers de Réinsertion), les stages en entreprise, l'accompagnement pour la rédaction de CV ou encore des formations courtes — ont servi de tremplin pour favoriser l'insertion rapide des bénéficiaires. Cette dynamique d'insertion se fait généralement sans passer par des formations plus longues et diplômantes comme un CFC ou un cursus universitaire. Par conséquent, le développement des compétences professionnelles se réalise principalement à travers ces mesures.

Dix personnes sur seize ont trouvé des mesures adaptées à leur projet professionnel et n'ont signalé aucun problème. De nombreux bénéficiaires ont souligné les apports positifs et nécessaires de ces dispositifs, notamment en termes de développement de compétences, que ce soit à travers des stages en entreprise, des programmes ADR ou des formations courtes. Cependant, 6 personnes ont signalé des difficultés rencontrées au cours de ces mesures. Le principal problème relevé est celui du décalage entre les compétences théoriquement visées par la mesure et celles effectivement acquises sur le terrain. Plusieurs bénéficiaires ont exprimé leur frustration de se retrouver cantonnés à des tâches subalternes, sans lien direct avec les objectifs professionnels initiaux. Ces situations génèrent une perte de temps et limitent l'acquisition des compétences clés nécessaires à leur insertion.

Par exemple, certains participants engagés dans des stages censés les former au métier d'aide-soignant se sont retrouvés affectés à des tâches éloignées de leur projet, comme la cuisine, le service ou le nettoyage. De même, d'autres affectés à des stages dans le secteur de la logistique ont été cantonnés à des tâches répétitives et peu qualifiantes, telles que le simple triage de câbles, au lieu de s'initier à la gestion des stocks ou aux processus logistiques plus complexes.

Interviewé : « *Oui, j'ai fait un stage, un stage normal, si je pense à six mois. Oui, normalement le contrat c'était pour un an. Oui, mais au début, eux ils m'ont dit, je dois travailler trois mois dans la cuisine et amener le petit déjeuner dans leur chambre et débarrasser quelque chose comme ça. Et après, à partir de trois mois, je dois faire le soin. Mais c'est passé six mois la même travail. J'ai dit :Voilà, moi c'est pas cette métier que j'ai choisi. Je peux pas travailler dans la cuisine comme ça. Moi je voulais apprendre le soin et ça oui, je sais que, à partir du soin, ils m'ont dit ça, c'est à partir de soin, même amener le petit déjeuner dans leur chambre et débarrasser et nettoyer. Oui, mais je ne peux pas perdre l'année comme ça. Et après j'ai discuté avec mon conseil à l'Hospice général. Elle aussi, elle était d'accord avec moi. Elle a dit : Voilà, on n'était pas comme ça. On a signé le contrat. C'était comme ça, comme ça. Mais si eux, ils voulaient que vous travailliez dans la cuisine, c'est pas ça que vous voulez. On va arrêter.* » Bénéficiaire 12

Cette situation génère un profond sentiment de frustration et d'incompréhension parmi les bénéficiaires, qui se sentent dépossédés d'opportunités pour leur parcours d'insertion. Certaines personnes ont exprimé l'impression d'avoir gaspillé un temps précieux qui aurait pu être mieux investi dans des activités plus formatrices et alignées avec leurs objectifs professionnels. Ce décalage entre les attentes initiales et la réalité vécue alimente un sentiment de démotivation et peut, dans certains cas, compromettre l'engagement des individus dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle.

Interviewé : « *J'ai signé le contrat pour [un domaine d'activité]. C'est pas pour [un autre domaine d'activité]. Il faut que tu travailles ici. C'est pas sur [le domaine d'activité qui avait été choisi]. Après j'ai demandé avec un rendez-vous avec lui. Je lui dis : Pourquoi vous cherchiez pour moi? Vous trouvez pour moi? Sur [cet autre domaine d'activité]? J'ai pas choisi ce métier, c'est ça? J'ai choisi le métier. Ça, c'est les trois métiers. Vous cherchez, vous trouvez? Pour moi le métier sur [le domaine d'activité non choisi]. Je m'intéresse pas à ça. Pour moi, j'ai perdu du temps. Une année, c'est très loin. Il dit que non, c'est tranquille, pas de problème. Après, tu connais les gens. Voilà. Juste. Il parle comme ça. Il dit :D'accord, c'est pas grave. Quand j'ai fini de stage, il dit : qu'est-ce que tu dois faire? Je lui ai dit : J'ai perdu une année je crois. Pour moi, j'ai perdu une année. Vous cherchez pour moi de travail? Je travaille. Sinon, je suis resté à la maison. C'est comme ça.* » Bénéficiaire 16

On observe une méfiance croissante chez certaines personnes, accompagnée de colère face à des stages de longue durée qui ne correspondent pas aux objectifs initialement définis. Cette situation conduit à un désinvestissement progressif dans leur parcours professionnel. En outre, la répétition de stages dans des domaines similaires, sans aboutir à une embauche, génère une forte frustration. Certains ne comprennent pas pourquoi ils doivent continuer à effectuer des stages alors qu'ils estiment avoir déjà acquis les compétences nécessaires pour être engagés.

Interviewé : « (...)Elle voulait encore m'emmener en stage. Donc quand j'ai fini, elle m'a envoyé encore des stages, des stages, des stages, mais une personne qui a déjà cinq ans de nettoyage. On peut pas... Tu peux pas faire des stages, des stages, des stages quand même. Je suis déjà assez grand. Donc moi j'ai dit non, on s'arrête là. Moi je peux pas faire encore des stages. Moi je fais des stages, je gagne rien, mais je fais le travail que moi j'ai fait en stage. C'est le travail qui paye les gens 2500-3000 mais moi je prends rien, là c'est sacrifice inutile. » Bénéficiaire 15

La problématique des stages à répétition apparaît particulièrement sensible dans les secteurs où les emplois ne requièrent pas de compétences techniques élevées. Dans ces contextes, la qualité du stagiaire est souvent remise en question en raison du niveau atteint, ce qui rend difficilement justifiable le fait de ne pas accéder directement à un emploi. Cette perception est d'autant plus marquée lorsque l'emploi en question est pénible. Le secteur du nettoyage illustre bien cette difficulté, où la répétition des stages engendre de la frustration et un sentiment d'injustice chez les individus concernés.

Interviewé : « [entretien modifié pour des raisons de lisibilité] On m'a dit que c'était un travail à 100%, je suis d'accord de faire une semaine ou deux mais un mois ce n'est pas possible. En travaillant un mois si quelqu'un est partie pour les vacances et revient ... Pourquoi est-ce que je travaille pendant un mois. S'il n'y a pas d'argent, pas de poste pour moi, c'est pas facile. ». » Bénéficiaire 14

Plusieurs personnes interviewées ont exprimé leur frustration et leur incompréhension concernant les stages effectués, notamment en ce qui concerne leur nombre, leur adéquation avec les objectifs fixés, et surtout le fait qu'ils n'aboutissent pas à une prise d'emploi. Quelques personnes se sont senties spoliées d'avoir travaillé gratuitement, d'autant plus lorsque ces expériences ne débouchent pas sur un contrat de travail. Cela souligne l'importance d'une écoute attentive et d'une compréhension claire des objectifs du bénéficiaire dans le choix des mesures, à la fois de la part des *case managers* et des organismes offrant lesdites mesures. À défaut, cela peut engendrer un désengagement et une perte de confiance dans le dispositif d'insertion.

Cette situation met également en lumière la nécessité pour le dispositif d'avoir une capacité logistique suffisante afin de proposer un nombre adéquat et varié de places de stage. Toutefois, une réflexion s'impose sur le risque que représente la mise en place d'un secteur

de stages destiné aux personnes en insertion. Il existe en effet le risque de voir émerger un marché parallèle où les entreprises, tout en offrant des compétences aux individus, pourraient substituer à des postes de travail fixes des stages non rémunérés.

La question de la légitimité du nombre de stages requis pour atteindre les compétences nécessaires à un métier mérite d'être posée afin d'éviter des parcours prolongés inutilement. Les bénéficiaires interrogés ayant accumulé de nombreux stages finissent par changer de conseiller en passant sous le régime du chômage, comme ce fut le cas pour plusieurs personnes interrogées. Le recul sur ces nouvelles trajectoires est toutefois encore insuffisant pour en tirer des conclusions, car ces personnes venaient à peine de rentrer ou allaient rentrer au chômage.

En outre, il est essentiel de s'interroger sur la pertinence des compétences réellement développées lors des stages. Un exemple significatif est celui d'une personne qui, après plus de trois mois, a refusé d'effectuer des tâches qui ne figuraient pas dans le contrat initial. À la suite de sa réclamation, le stage a été annulé, malgré l'appui de sa conseillère. Cela illustre le rapport de force existant parfois inégal qui peut exister entre l'HG et les organismes d'accueil des stagiaires, où l'intervention du conseiller ne garantit pas toujours le respect des termes du contrat.

Interviewé : « J'ai parlé deux ou trois fois avec mon conseiller. C'était un monsieur qui avait bon caractère. Il appelait à [nom de la mesure] deux, trois fois pour leur dire et (...) Quand il parle, c'est pour deux jours, un jour c'était mieux. Après ça tombe comme avant. » Bénéficiaire 1

Il apparaît donc important d'engager une réflexion sur les mécanismes de contrôle des mesures mises en place, ainsi que sur le pouvoir des conseillers d'insertion pour intervenir lorsque les stages dévient de leurs objectifs. Par ailleurs, il conviendrait de s'assurer que les mesures d'insertion offrent de réelles opportunités d'acquisition de compétences utiles et cohérentes avec les projets professionnels des bénéficiaires. Bien entendu, ces recommandations doivent prendre en compte les réalités du terrain, notamment les contraintes liées à la disponibilité des stages et à la connaissance fine des mesures proposées. Par ailleurs, il convient de souligner une nouvelle fois que les difficultés rencontrées avec certaines mesures ne concernent qu'une partie des bénéficiaires.

6.4.2 Temps d'attente et inactivité

Une autre problématique fréquemment relevée par six des personnes interrogées concerne le temps d'attente entre les différentes mesures d'insertion, que nous avons déjà abordé succinctement. Les périodes d'inactivité sont souvent mal vécues par les bénéficiaires, qui expriment un fort désir de rester actifs et de progresser dans leur parcours d'insertion. Ces temps morts génèrent fréquemment un sentiment de frustration et peuvent être perçus comme des pertes de temps inutiles, freinant leur motivation et affaiblissant leur engagement. Pour beaucoup, l'inactivité prolongée alimente un sentiment d'impuissance et renforce l'impression d'être en marge du marché du travail.

Interviewé : « *Je m'ennuie et je m'ennuie. Comment je suis un adulte déjà, je suis maman. Ça m'affecte parce que j'ai déjà testé le travail. (...) Psychologiquement, ça affecte émotionnellement, on pense vraiment les choses qu'on sait même pas. C'est pour ça. J'ai essayé. Je force vraiment des choses pour avancer, Je dois appeler tout le temps mon assistante sociale. Je dois appeler tout le monde, ma référente. Je dois écrire les mails de savoir où je suis à la maison. Je m'ennuie, Je ne peux pas rester enfermée. S'il vous plaît, mettez quelque chose sur place. »*

Bénéficiaire 11

Le placement des bénéficiaires dans des mesures adaptées ou dans des cours de français correspondant à leur niveau constitue un défi majeur. La disponibilité des places étant limitée et le début des mesures fixé à des moments précis, cela engendre des périodes d'attente qui peuvent ralentir les parcours d'insertion. La gestion de ces mesures représente ainsi un enjeu institutionnel crucial pour l'HG et le dispositif AIS en général. Bien qu'un certain délai soit inévitable, une amélioration reste envisageable, notamment en optimisant la gestion des places et en réduisant les délais entre les différentes étapes du parcours. Cet aspect est d'autant plus déterminant que le facteur temps joue un rôle central dans l'insertion socio-professionnelle, comme traité plus en détail plus bas dans le rapport.

6.4.3 *Suivi, marge de manœuvre et budget*

Le suivi des bénéficiaires de l'AIS est souvent assuré par plusieurs institutions. Cette pluralité peut parfois dérouter les bénéficiaires, qui ne savent pas toujours à qui s'adresser pour des demandes spécifiques et confondent parfois les rôles des différentes institutions. De plus, le suivi par les conseillers des diverses structures joue un rôle clé dans le processus d'insertion socio-professionnelle. Dans cette analyse, l'accent est mis sur la relation entre les bénéficiaires et le conseiller en insertion socio-professionnelle de l'HG, en raison de la prépondérance de ce lien chez les bénéficiaires interrogés, majoritairement engagés dans des parcours d'insertion rapide plutôt que dans des parcours moyens ou longs.

Les CIP de l'HG remplissent trois fonctions principales³⁰ en termes d'insertion socio-professionnelle pour les réfugiés. Tout d'abord, ils constituent une source précieuse d'information pour les bénéficiaires, en fournissant des conseils et des indications sur les parcours professionnels envisageables ainsi que sur les réalités du marché du travail. Ensuite, ils facilitent l'accès à des mesures adaptées aux objectifs des bénéficiaires et interviennent en soutien en cas de difficulté au sein de ces mesures. Ils sont également responsables de la gestion du budget du bénéficiaire. Enfin, les conseillers préparent le bénéficiaire avant le bilan de restitution et en défendant ses objectifs lors de cette étape. De plus, ils servent de relais si

³⁰ Nous n'abordons pas ici les dimensions psychologiques ou affectives, bien que présentes dans ce type de relation.

le bénéficiaire souhaite modifier ses orientations professionnelles, appuyant sa demande auprès du BIC.

Cette relation avec le conseiller est donc essentielle pour les bénéficiaires, qui en ont des perceptions variées. Certains considèrent leur conseiller comme un véritable soutien, tandis que d'autres ressentent des tensions et des conflits. Plusieurs bénéficiaires ont d'ailleurs demandé à changer de conseiller. Il apparaît également que les conseillers disposent d'une certaine marge de manœuvre dans les mesures qu'ils peuvent proposer ou adapter, ce qui crée des différences dans les parcours des bénéficiaires.

Interviewé : « (...) après quelques temps, j'ai eu la chance. Je ne sais pas si je peux dire comme ça. Ils m'ont changé d'assistante sociale et cette assistante sociale m'a dit ah comme tu es motivée, je vois ton effort. Tu parles aussi un peu français. Je vais essayer de faire la demande s'ils peuvent me donner l'argent qui manque pour la formation. » Bénéficiaire 18

Cette marge de manœuvre revêt une importance cruciale, car elle permet d'activer certains leviers pour accompagner le bénéficiaire et favoriser sa progression dans son parcours professionnel. L'activation de ces ressources par le conseiller en insertion repose en partie sur son évaluation de la motivation du bénéficiaire et de l'état d'avancement de son parcours. Ainsi, cette flexibilité se manifeste dans l'appréciation du chemin parcouru par la personne, pouvant soit faciliter l'accès à certaines prestations, soit le freiner en cas de difficultés.

Interviewé : « (...) je pense que ça dépend des gens. Parce que plusieurs fois, mon conseiller, il m'a ça dépend de vous, jusqu'à que vous vous avancez, on vous soutient si on voit que ont payé le cours de français. C'est cher 1000 francs par mois, c'est pas donné et on paye. Et vous, vous progressez pas. On ne peut pas continuer comme ça. » Bénéficiaire 7

Ainsi, cette marge de manœuvre repose en grande partie sur l'évaluation du parcours et de l'avancement du bénéficiaire, ce qui peut soit freiner, soit faciliter l'accès à certaines prestations. Cette dynamique est particulièrement visible dans la gestion des cours de français, où la poursuite ou l'arrêt des cours dépend souvent des résultats obtenus. En outre, la question budgétaire y joue un rôle central, avec six personnes interrogées qui ont signalé avoir été confrontées à des restrictions d'accès aux cours de français, leurs conseillers invoquant des contraintes budgétaires pour justifier ces limitations.

Interviewé : « Maintenant, pas de cours de français parce qu'il n'y a pas de budget. Il y a beaucoup de réfugiés en Suisse. » Bénéficiaire 3

En outre, la question des contraintes budgétaires apparaît comme une préoccupation plus large pour les bénéficiaires, non seulement en termes de montant disponible, mais aussi concernant les modalités d'allocation de ces ressources. Plusieurs bénéficiaires expriment des interrogations, voire des frustrations, quant à la gestion et à la répartition de ce budget,

notamment lorsqu'ils perçoivent des incohérences entre leurs besoins et les décisions prises par les conseillers.

Interviewé : « Je suis allé sur l'hospice demander mon assistant pour le cours de français. Il m'a dit qu'il n'y a pas de budget. Normalement, si quelqu'un arrive en Suisse 2019, c'est un niveau de projet pour le intégrer 18 000. Je pense que c'est ça. Je lui ai dit que oui, bien sûr. Je suis allé déjà une année pour le cours de français et après il dit que quand tu vas aller, toi tu es allé le [nom d'une mesure]. C'est le budget de donner le [nom d'une mesure]. Je lui ai dit que pourquoi mon budget donner le [nom d'une mesure]. Normalement j'ai besoin pour le intégrer par les cours de français. J'ai besoin mais il dit désolé qu'il y a de budget maintenant. »

Bénéficiaire 16

On observe un certain décalage entre les préoccupations des bénéficiaires concernant la gestion du budget et la perception des conseillers interrogés, pour qui cette problématique ne semble pas prioritaire. La question de la durée et du montant alloué par bénéficiaire est appelée à devenir centrale, notamment avec l'évolution du dispositif AIS, mis en place en 2019. Alors que le dispositif est encore relativement récent, la problématique d'optimisation des ressources risque de s'intensifier à mesure que les parcours s'allongent. Cette logique d'économicité constitue un frein majeur pour de nombreux bénéficiaires qui, confrontés à des difficultés dans l'apprentissage du français, se voient refuser l'accès à des cours supplémentaires. Or, sans ces cours, leurs perspectives d'amélioration linguistique restent limitées, d'autant plus que le niveau acquis tend souvent à se détériorer avec le temps si les compétences ne sont pas entretenues, comme cela a été souligné précédemment.

Cette situation soulève une interrogation : comment les bénéficiaires pourraient-ils s'insérer professionnellement sans un renforcement de leurs compétences linguistiques ? La restriction budgétaire, couplée à la marge de manœuvre des conseillers — qui repose en grande partie sur leur évaluation de la motivation et de la progression du bénéficiaire —, peut entraîner des situations de blocage, particulièrement pour les individus les plus en difficulté. Ces derniers risquent ainsi de se retrouver piégés dans des trajectoires d'échec, avec peu de solutions pour relancer leur parcours. La mise en place du projet infra A2 pourrait être une démarche intéressante pour pallier cette problématique.

En outre, il est important de souligner que ces cas restent marginaux. Les conseillers démontrent une expertise solide dans l'accompagnement des bénéficiaires, en ajustant les parcours aux exigences du marché du travail et aux compétences requises dans les secteurs visés. Par exemple, ils peuvent recommander de suivre des cours de français supplémentaires afin d'atteindre un niveau suffisant pour le domaine professionnel visé, plutôt que d'entrer immédiatement sur le marché du travail.

Interviewé : « *Par exemple, quand je finissais ma formation. Et j'avais rendez-vous avec mon conseiller. C'était un nouveau conseiller et je lui demande d'avoir un poste de travail ou un poste de stage qui après je puisse avoir un travail. Il m'a dit*

non que je devais faire un cours pour améliorer mon français car c'est important. A ce moment je lui ai dit, non, je veux rentrer dans un travail plus vite. C'est pas intéressant pour avoir un cours. Il m'a dit non, ça c'est très important que je parle mieux que avant. Maintenant, quand je pensais sur les discussions que j'avais avec mon conseiller. Je me dis que voilà, c'était mieux que j'ai pris le cours pour améliorer. Maintenant, par exemple, quand je prends un livre, par exemple un papier, j'ai pu comprendre mieux qu'avant. C'est le niveau de langue. C'est très important pour avoir un poursuivre, pour continuer, pour commencer à travailler, pour découvrir de nouvelles choses. C'est une nouvelle langue, c'est très important. » Bénéficiaire 1

Ainsi, la marge de manœuvre dont disposent les conseillers en insertion est un levier essentiel pour activer des ressources spécifiques et orienter les bénéficiaires vers des trajectoires professionnelles adaptées. De nombreux témoignages mettent en avant le rôle déterminant de certains conseillers, perçus comme des soutiens majeurs ayant favorisé l'avancement des bénéficiaires dans leur parcours d'insertion.

Cependant, cette latitude d'action repose inévitablement sur l'évaluation subjective du conseiller quant à la motivation et à l'avancement du bénéficiaire. Cette dynamique soulève des interrogations sur le degré d'arbitraire³¹ possible dans l'attribution des ressources et les répercussions que cela peut engendrer sur les trajectoires individuelles. Ces questionnements trouvent un écho dans le concept de « travail moral » tel que développé par Hasenfeld (2000). Selon lui, les organisations sociales, dans leur mission de transformation des comportements individuels, opèrent au travers d'un système moral fondé sur des valeurs dominantes qui structurent les comportements attendus. Ces systèmes moraux, hérités du contexte culturel, sont institutionnalisés à travers des lois, des règlements et des pratiques administratives qui hiérarchisent les bénéficiaires selon des critères d'évaluation normés.

Dans ce cadre, les conseillers en insertion endossent un rôle d'arbitres sociaux, appliquant ces normes pour catégoriser les bénéficiaires et décider de l'accès ou non aux prestations disponibles. Leurs décisions reposent ainsi sur des « échelles de valorisation » façonnées par les valeurs institutionnelles : motivation démontrée, efforts fournis, respect des parcours définis, etc. Le résultat est que l'intensité du soutien accordé dépend souvent du jugement porté sur le mérite perçu du bénéficiaire. Cette logique peut renforcer les inégalités d'accès aux ressources, favorisant les profils jugés plus « engagés » tout en laissant de côté les individus considérés comme moins motivés ou plus éloignés des normes institutionnelles.

Il est important de souligner que, bien que les bénéficiaires puissent demander à changer de conseiller — mécanisme qui offre une forme de recours en cas de tensions ou de blocages — cela ne remet pas en cause les normes institutionnelles sous-jacentes ni les logiques d'évaluation ancrées dans le système. Cette situation soulève des dilemmes pour les

³¹ Pour aller plus loin, voir le concept de pouvoir discrétionnaire des *Street-level Bureaucrats* développé par Lipsky (1980).

institutions : comment prendre en charge les individus qui ne parviennent pas à répondre aux attentes normatives du dispositif ? Ceux qui avancent plus lentement, montrent moins d'initiative ou refusent les orientations proposées risquent de se retrouver marginalisés, en stagnation, voire exclus du processus d'insertion. Ces personnes, souvent les plus vulnérables, sont aussi celles dont le lien de confiance avec l'institution se fragilise le plus rapidement, ce qui peut entraîner un désengagement de la personne dans son projet d'insertion professionnel.

6.4.4 Sortie de l'aide sociale et problèmes financiers

La sortie de l'HG a été une étape complexe pour plusieurs personnes interrogées. Parmi les six individus de notre échantillon ayant quitté l'HG, trois l'ont fait grâce à leur emploi. Toutefois, cette transition s'est avérée difficile pour certains, notamment en raison d'un manque de clarté sur les démarches à suivre et les implications concrètes de cette sortie. Plusieurs bénéficiaires ont exprimé une certaine confusion quant aux procédures administratives, aux soutiens disponibles après leur départ et aux nouvelles responsabilités qu'ils doivent assumer.

Interviewé : « Pour moi ce qui était compliqué quand tu sors à l'hospice, je crois que les deux premiers mois, c'était très compliqué parce que tu travailles, tu n'arrives pas à comprendre que l'argent, il va où? Avec l'hospice, je n'arrivais pas à comprendre. Les deux premiers mois, là, c'était très très compliqué. Des fois, si tu n'arrives pas vraiment mettre bien, de l'argent peut finir sans savoir. Et ça, c'était vraiment compliqué les premiers mois. » Bénéficiaire 20

La sortie de l'HG peut engendrer un effet précarisant, notamment en raison de la prise en charge des assurances, dont le coût peut être particulièrement élevé.

Interviewé : « Il y a des choses que vraiment faut que je sois très très attentif pour lire par rapport à l'assurance. Normalement à l'hospice quand t'es quand tu sors de l'hospice et là-bas, je sais pas si c'est une obligation parce que moi je savais pas, parce qu'il y a des gens qui m'ont dit non, il fallait que toi même tu cherches ton assurance et tout. Moi je dis moi je savais pas. Et mon assistant il m'a inscrit déjà dans une assurance. C'était cher aussi. J'ai.... Pratiquement, j'ai payé 700 francs par mois moi et ma fille et j'ai accumulé un peu des factures à payer. Toi-même tu te dis faut pas que j'accumule Par rapport à la demande de permis B. Il y avait autant de choses qui jouaient là dedans.. (...). C'est vraiment un peu compliqué, mais là maintenant, je pense que ça va un peu mieux. Il y a encore des factures que je dois gérer petit à petit. J'ai fait le maximum pour pas avoir beaucoup de poursuites. Et sinon c'est ça serait pas évident pour moi pour le changement du permis B. Même pour moi pour s'organiser c'est pas évident d'accumuler. Des fois le salaire, ça comble pas tout. Mais j'essaye au maximum de m'organiser et de pas manquer à manger à la maison. » Bénéficiaire 18

La sortie de l'HG peut s'avérer un moment délicat en raison d'un manque de compréhension du dispositif par les bénéficiaires et d'une surcharge administrative. Des discussions sont en cours pour instaurer un accompagnement spécifique afin d'atténuer les effets précarisant de cette transition. Cependant, il est essentiel de prendre en compte la perception des bénéficiaires eux-mêmes : certains, fatigués par leur parcours au sein de l'HG, pourraient rejeter cette aide, y voyant une entrave à leur autonomie ou une remise en question de leur accès au permis B dans le cas des titulaires d'un permis F, comme expliqué précédemment.

6.4.5 Le parcours au CEBIG

Nous allons maintenant nous focaliser sur la trajectoire des bénéficiaires au sein du CEBIG, car le bilan de situation, le bilan de positionnement professionnel et le bilan de restitution sont des éléments structurants du parcours d'insertion socio-professionnelle des AP/R dans le cadre du dispositif AIS. Nous allons ici entrer plus en détail sur le fonctionnement du CEBIG, déjà brièvement décrit. Ces étapes permettent d'acquérir une meilleure connaissance des opportunités professionnelles, du fonctionnement du marché du travail, de ses obstacles ainsi que du système suisse en général, tout en aidant à définir des pistes professionnelles. Cet apport informationnel ne doit pas être négligé, car de nombreux bénéficiaires n'ont aucune connaissance du fonctionnement du système suisse. Ces éléments sont essentiels pour leur permettre de mieux s'orienter et de formuler des perspectives d'insertion adaptées, tout en favorisant une prise en main de leur projet professionnel. Les informations et conseils prodigués sont souvent salués par les AP/R qui témoignent de leur désorientation face au système suisse et de leurs difficultés à identifier les opportunités qui leur sont accessibles ³².

Interviewé: « Je pense que c'est très bien de donner une chance aux gens pour que, tout au moins pour nous aussi, on a...on avait compris qu'il y a quelqu'un qui peut nous aider pour arriver à notre objectif et il nous a expliqué que si je veux, on peut étudier, on a le droit d'étudier. Et on a fait combien d'études chez nous, dans nos pays? Et on a expliqué. Et il nous a dit : vous avez vous pouvez continuer. Et après ce métier, vous pouvez aller à l'université, il y a beaucoup de possibilités et tout ça, mais pour moi, c'était très bien, ça m'aidait beaucoup. Au moins, j'avais compris qu'il y avait un espoir pour moi, que je pouvais faire mes études ici aussi. Je sais que c'est trop tard, mais on a la possibilité de faire. Et l'hospice et les conseillers, ils nous ont dit toujours qu'ils sont à côté de nous. Ils nous soutiennent et savent... » Bénéficiaire 7

Le bilan de positionnement vise principalement à cerner les aspirations professionnelles des bénéficiaires, leurs envies et leurs objectifs à travers des entretiens individuels avec un conseiller du CEBIG, qui leur prodigue des conseils adaptés. En complément, des ateliers en groupe leur sont proposés, au cours desquels divers métiers leur sont présentés. Ainsi une

³² Il y a aussi des personnes qui arrivent avec beaucoup plus d'informations et qui sont allés chercher elles-mêmes de manières autonome ou/et en ayant un entourage possédant celle-ci.

véritable co-construction du parcours professionnelle est présente dans le dispositif AIS où l'AP/R participe à chaque étape du parcours et peut faire entendre ses besoins et ses aspirations. À l'issue de ce processus, chaque bénéficiaire définit deux ou trois pistes professionnelles, qui seront ensuite discutées avec les différentes institutions lors du bilan de restitution. Ce dernier a pour objectif d'évaluer la faisabilité des orientations choisies et, le cas échéant, d'exclure certaines options jugées irréalisables. Ces deux étapes, bien que distinctes, peuvent susciter une certaine incompréhension chez certains bénéficiaires, notamment lorsque leurs aspirations personnelles ne correspondent pas aux recommandations des professionnels.

Interviewé: « (...) c'est les choses qui est un peu difficile les intégrer par exemple, les désirs des gens qui ont eu leur premier rendez-vous. Après c'est leur dernier rendez-vous, c'est la dernière séance, la première, la dernière... Ce sont par exemple très différents. Le premier c'est sur le désir, qu'est ce qu'il veut faire? C'est plus... ils parlent sur le désir. Mais le dernier rendez-vous. Ils parlent plus sur la disponibilité. Qu'est-ce que... Qu'est-ce qu'il faut faire pour faire plus vite, plus facile et pas forcément pour les choses désirées ou voulues. » Bénéficiaire 1

D'après les discussions menées avec les professionnels, un cadrage des pistes professionnelles est tout de même effectué par les conseillers du CEBIG lors du bilan de positionnement, en fonction du profil du bénéficiaire et de ses possibilités d'insertion. Ce cadrage intervient aussi bien lors des entretiens individuels qu'à travers les types de métiers présentés dans les ateliers en groupe, où certaines professions sont mises en avant. Cependant, l'objectif de ces interventions n'est pas d'éliminer des options, mais plutôt d'orienter les bénéficiaires en tenant compte de leur situation, de leurs aspirations et des obstacles potentiels qu'ils pourraient rencontrer dans leur parcours. Bien que certaines pistes professionnelles puissent être identifiées comme problématiques, elles sont néanmoins consignées et approfondies lors du bilan de restitution, où elles font l'objet d'une discussion plus détaillée. Ces obstacles peuvent être de nature variée : problèmes de santé, situation familiale, niveau de langue, compétences préalables, concurrence sur le marché du travail, ou encore tension entre la volonté d'une insertion rapide et la nécessité d'une formation longue pour accéder à certains domaines professionnels. Parallèlement, il est également demandé aux bénéficiaires d'identifier d'autres pistes professionnelles alternatives, afin d'explorer différentes options adaptées à leur situation et à leurs possibilités d'insertion. Le processus d'insertion s'organise ainsi en deux étapes distinctes : la première, axée sur les souhaits et objectifs des bénéficiaires et la seconde, qui confronte ces aspirations à la réalité du marché du travail ainsi qu'à la faisabilité des formations envisagées et aux perspectives d'insertion professionnelle.

Cette question de la faisabilité réelle de l'insertion professionnelle suscite des débats et a été abordée avec plusieurs institutions. En effet, bien que des critères objectifs permettent d'évaluer la viabilité d'une piste, une part de subjectivité demeure dans cette appréciation. Par ailleurs, une divergence d'objectifs peut apparaître entre les différentes institutions impliquées dans l'accompagnement des bénéficiaires. Par exemple, les organismes de formation comme

l'OFPC ou HA évaluent principalement la faisabilité de la formation, tandis que l'OCE se concentre sur les perspectives d'emploi sur le marché du travail. Afin d'éviter que ces différences d'appréciation ne créent de la confusion chez le bénéficiaire, ces points de désaccord sont généralement discutés en amont du bilan de restitution entre les différents partenaires. Cette coordination vise à assurer une présentation cohérente et alignée des recommandations lors de l'entretien avec le bénéficiaire.

L'évaluation conjointe des pistes professionnelles lors du bilan de restitution vise à aligner les aspirations des bénéficiaires avec leur potentiel d'insertion sur le marché du travail ainsi qu'avec les exigences des formations envisagées. Des critères structurants, tels que l'âge, le parcours éducatif et l'expérience professionnelle, influencent fortement la perception de ce qui est réalisable ou non. De manière générale, il est recommandé aux bénéficiaires de s'orienter vers une trajectoire en cohérence avec leur expérience passée³³. Toutefois, de nombreux AP/R se retrouvent en difficulté, soit en raison d'un parcours professionnel limité, soit parce que les métiers exercés ou les compétences acquises dans leur pays d'origine ou de transit ne sont pas directement transposables en Suisse³⁴.

Schématiquement³⁵, les individus ayant une expérience dans un métier transposable en Suisse sont encouragés à poursuivre dans cette voie, en suivant des cours de français et en effectuant des stages ou des mesures d'insertion permettant d'adapter leurs compétences aux exigences locales. En revanche, pour ceux ayant peu d'expérience professionnelle ou souhaitant changer de domaine, plusieurs facteurs jouent un rôle central dans les opportunités qui leur sont proposées : leur formation initiale, leur rapidité d'apprentissage de la langue, ainsi que leur âge. En effet, après 25 ans, l'accès à une formation en CFC devient plus difficile, voire compromise comme discuté plus tôt. De manière plus générale, l'âge constitue un critère déterminant : une personne de plus de 40 ans, par exemple, rencontrera davantage de difficultés à intégrer une formation longue, car son insertion sur le marché du travail pourrait être perçue comme complexe en raison du jugement potentiel des employeurs. Par ailleurs, si un individu n'a aucune formation préalable, il ne se verra pas proposer une orientation vers HA, car il sera jugé que la réussite d'une formation académique est improbable. De même,

³³ Dans les situations où les bénéficiaires ne souhaitent plus exercer leur ancien métier, cette piste est néanmoins examinée afin d'analyser les raisons sous-jacentes à ce refus. Il s'agit de comprendre si le rejet du métier est lié à des facteurs intrinsèques, tels que le manque d'intérêt ou l'évolution des aspirations professionnelles, ou bien à des éléments externes, comme des expériences négatives avec un employeur précédent ou des conditions de travail qui, en Suisse, pourraient être différentes de celles du pays d'origine. Les collaborateurs du CEBIG précisent que les bénéficiaires ne sont pas contraints de poursuivre dans leur domaine initial, mais ils doivent justifier leur choix.

³⁴ Les processus de reconnaissance des diplômes prennent généralement plusieurs années, peuvent parfois échouer et ne sont pas toujours acceptés par le monde professionnel. Ainsi, lors de la construction et de l'évaluation des pistes professionnelles, il est recommandé de développer un projet en parallèle de la procédure de reconnaissance du diplôme.

³⁵ Nous présentons ici une vision simplifiée du fonctionnement de l'évaluation et des possibilités offertes aux individus afin d'en faciliter la compréhension. Il est important de souligner la complexité et la diversité des trajectoires possibles, qui dépendent de nombreux facteurs individuels et structurels.

pour certaines professions, le niveau de français ainsi que la capacité d'apprentissage de la langue sont des éléments déterminants. Enfin, la motivation évaluée par les conseillers joue un rôle clé dans l'orientation des bénéficiaires, bien que son appréciation demeure subjective.

La motivation affichée et les capacités de négociation du bénéficiaire lui offrent une certaine marge de manœuvre face à des critères plus rigides tels que le parcours prémigratoire ou l'âge. Toutefois, cette capacité de négociation semble varier notamment en fonction du niveau de langue des individus, comme discuté dans la partie 6.1. En principe, un niveau A2 est requis pour cet entretien, mais ce n'est pas toujours le cas. Cette insuffisance linguistique peut limiter la compréhension des échanges durant le bilan de restitution et entraver la capacité des bénéficiaires à exprimer pleinement leurs avis et aspirations. De plus, la présence de plusieurs interlocuteurs au cours de ce bilan peut intimider certains bénéficiaires, rendant encore plus difficile l'utilisation du français dans un contexte formel.

Interviewé : « Non parce que j'ai eu peur. Parce que avec mes difficultés de français, je comprends. Mais je n'ai pas eu le courage pour discuter et demander de quelque chose ou poser des questions. Non, j'ai dit voilà, ce jour là, j'ai dit d'accord. Et je savais que ce que je voulais. Et je savais qu'est-ce qu'ils voulaient me disent. Et j'ai entendu bien, mais j'ai pas parlé beaucoup. » Bénéficiaire 12

Pour pallier ces difficultés, un entretien préalable avec le conseiller en insertion de l'HG a été mis en place afin de préparer la personne à ce bilan et de rediscuter avec elle des pistes possibles. De plus, la conseillère du CEBIG, qui a suivi la personne lors de son bilan de positionnement, est présente pour introduire son parcours et exposer les différentes pistes professionnelles envisagées. Cette capacité d'expression et de défenses des intérêts propre des individus est assez complexe à discuter, car il existe un décalage certain entre le bilan de restitution vécu par les personnes qui ont été interviewées et le dispositif actuel, donc il peut exister un décalage entre les pratiques actuelles et ce qui a été vécu par ces personnes³⁶.

Trois éléments centraux interviennent dans l'évaluation des pistes professionnelles. Premièrement, il s'agit des aspirations personnelles des bénéficiaires et de leurs choix en matière d'insertion professionnelle. Deuxièmement, l'évaluation réalisée par les différentes institutions partenaires joue un rôle déterminant dans la validation ou la remise en question de ces pistes, en fonction de leur faisabilité. Comme nous l'avons déjà évoqué, cette évaluation institutionnelle peut limiter certaines trajectoires jugées peu réalistes. Enfin, la capacité des individus à défendre leurs intérêts, notamment lors du bilan de restitution, constitue le troisième facteur clé. L'objectif global est d'aligner au mieux les souhaits des bénéficiaires avec les exigences du marché du travail, afin de leur proposer un projet professionnel viable.

³⁶ Par exemple, l'entretien au préalable avec le CIP est relativement récent. En outre, au début de la mise en place du dispositif AIS, le choix des pistes professionnelles pour les AP/R était plus restreint. Il s'est progressivement élargi afin de mieux prendre en compte leurs aspirations.

Lors de cet entretien de restitution, une seule piste professionnelle est retenue, tandis que les autres sont écartées. Cet abandon peut résulter des recommandations formulées par les professionnels, qui, après réflexion et une meilleure connaissance de la réalité de cette piste, font comprendre aux bénéficiaires qu'elle ne correspond pas nécessairement à leurs aspirations. Cela concerne notamment les individus privilégiant une insertion rapide, soit pour des raisons administratives, telles que l'obtention d'un permis de séjour, soit en raison d'une réticence à s'engager dans une formation longue.

Interviewé : « *Et pour positionnement. Mais comme j'ai passé le deuxième séance. À ce moment-là. Mais je pensais par exemple de faire un... D'abord d'obtenir [un élément qualifiant] ou alors, comme je l'ai demandé, cette domaine, il m'a dit que pour faire ça, par exemple, je dois faire la première année de Préapprentissage. Si je trouve, d'abord, je devrais faire un an de préapprentissage. Après trois ans de l'apprentissage, ça sera quatre ans. Oui, ça sera quatre ans. Et je me demandais : Qu'est-ce qu'on peut faire pour cette raison? Quatre ans, c'est un peu... C'est très long pour moi qui est par exemple, je fais. C'est la fin 2022. Après c'est un temps d'attente encore pour trouver un travail et un temps d'attente pour trouver un poste de apprentissage. Et préapprentissage, ça sera 6 ans et c'est compliqué.* » Bénéficiaire 1

D'autres bénéficiaires rapportent ne pas avoir eu de réel choix quant à leur orientation professionnelle finale, certaines pistes ayant été abandonnées en cours de parcours en raison de multiples critères, souvent cumulatifs. Parmi ces facteurs figurent leur parcours migratoire, leur âge, leur statut de séjour, leur progression dans l'apprentissage du français ainsi que la concurrence sur le marché de l'emploi dans le secteur visé.

Interviewé : « *Oui j'avais dit que je vais faire femme de chambre, femme de nettoyage parce que j'y suis limitée. Je n'ai pas le choix.* » Bénéficiaire 11

Face à ces restrictions, certaines personnes finissent par s'adapter et acceptent les options jugées réalisables, considérant avant tout l'objectif de trouver un emploi.

Interviewé « *Moi, honnêtement, je ne me suis jamais fermé à quelque chose ici. Moi, je suis quelqu'un. J'essaie de m'adapter. Moi, je cherche pas à me dire forcément, il faut que je fasse ça. Moi, au moment où j'avais compris que cette histoire de permis est très compliquée dans mon cerveau à moi, j'ai accepté d'élargir mes options, peu importe le travail que je trouverais. Du moment où j'ai vu que c'est les mêmes droits, que je fasse le nettoyage ou [domaine de travail], ça sera les mêmes droits de travail. Donc pour moi, ça me suffisait largement. Et le nettoyage, c'est vrai que j'avais un peu peur que ça soit difficile pour moi, mais heureusement j'ai trouvé quelque part qui en tout cas pour l'instant, me convient très très bien. C'est calme, je suis toute seule, je travaille toute seule. Ce n'est pas un travail compliqué, c'est un travail que auquel je commence vraiment à m'adapter. Donc moi, je ne suis pas fermée à quelque chose. Je souhaiterais faire*

une formation ici quand même, Mais en tous cas, les deux ans, là j'essaie juste de travailler pour l'instant et mon objectif c'est de rentrer dans le travail. Franchement, c'est quelque chose qui était très, très important pour moi de travailler. »
Bénéficiaire 5

À l'inverse, d'autres rejettent les pistes proposées, estimant qu'elles ne correspondent pas à leurs aspirations ou à leurs compétences, et expriment leur frustration, notamment lorsqu'ils disposent d'un atout comme la maîtrise de l'anglais.

Interviewé: « Par exemple nettoyer dans l'hôpital, dans le bureau. Et comme une étagère et comme les choses comme ça. Et dans la forêt, il faut couper des arbres, il faut l'aider, l'aider, les gens. J'ai dit : je respecte les gens qui travaillent là-bas, mais je ne suis pas d'accord avec ça et je ne peux pas. Après je ne suis pas prêt de travailler avec ça. » Bénéficiaire 21

Ces cas d'opposition et de refus demeurent des situations exceptionnelles et rares, ne concernant qu'une seule personne dans notre échantillon. Selon les différents partenaires institutionnels, de telles situations restent marginales. Par ailleurs, la personne concernée par cet exemple avait effectué son bilan de restitution au début de la mise en place du dispositif, à une époque où les options proposées étaient plus restreintes et où l'entretien préalable avec le CIP n'était pas systématique. Aujourd'hui, un travail de discussion en amont du bilan est réalisé par les conseillers du CEBIG, afin de prévenir d'éventuelles tensions et de mieux préparer les bénéficiaires à cet échange.

La problématique du deuil de certaines pistes professionnelles peut néanmoins rendre certains entretiens plus conflictuels. Cela est particulièrement vrai lorsque la personne concernée n'avance pas dans sa formation et se voit contrainte d'arrêter, comme c'est parfois le cas pour les bénéficiaires engagés dans un parcours HA. Dans ces situations, les professionnels s'appuient sur des éléments objectifs, tels que les résultats obtenus aux tests, pour justifier l'abandon d'une piste et accompagner au mieux la réorientation du bénéficiaire. Dans le cas où une personne souhaite tout de même suivre une piste alors que les différents partenaires l'évaluent comme non réaliste, alors le soutien du dispositif en termes de mesures et d'accompagnement à l'insertion n'est pas octroyé.

Par ailleurs, la piste définie lors de l'entretien de restitution n'est pas figée. Dans certains cas, aucune orientation définitive n'est arrêtée, et les bénéficiaires sont amenés à explorer différents métiers avant de faire un choix plus éclairé. Ces ajustements sont relativement courants : 8 personnes sur 22 dans notre échantillon ont modifié leur projet professionnel en cours de parcours. Ces changements peuvent être de faible ampleur ou représenter une diminution des exigences ou d'autres transitions sont plus radicales.

Interviewé : « Mais euh. Il me proposait au final, il me proposait de faire un comment ça s'appelle ? J'avais oublié : être [nom de métier]. Après deux trois mois, je l'ai reposé et j'ai commencé une autre formation pour [secteur

professionnel], car on va c'est... Et ce sera une expérience pour moi, car c'est mon désir d'avoir [une certification] et c'est dans ce domaine. On va par exemple, on peut avoir toute une partie, qui est proche de ça. Par exemple, si je trouve un travail dans ce domaine après deux, trois, quatre ans, si je travaille dans une entreprise, il a besoin d'une personne, je peux demander.» Bénéficiaire 1

Ces changements de parcours peuvent intervenir à différents moments. Certains surviennent peu après le bilan de restitution, lorsque la piste professionnelle n'était pas encore bien consolidée et que la personne a effectué des stages d'observation. D'autres se produisent après un échec en formation. Cette flexibilité permet de corriger certaines situations où le bénéficiaire n'avait peut-être pas pleinement compris ou exprimé ses aspirations initiales. Elle prend également en compte les cas où une personne découvre un métier et réalise qu'il ne lui convient pas, ainsi que les évolutions personnelles qui peuvent survenir (naissance, événements familiaux, etc.).

Toutefois, si cette adaptabilité est essentielle pour ajuster les parcours aux réalités de vie des individus, elle soulève également des interrogations quant à l'allongement des trajectoires d'insertion. En effet, certains changements peuvent mener à des orientations difficilement atteignables. Par exemple, une personne passant d'un projet [domaine d'activité] à celui [autre domaine d'activité] se retrouve confrontée à la rareté des places d'apprentissage dans ce domaine, ce qui peut entraîner une perte d'investissement et d'énergie si cette nouvelle orientation n'aboutit pas.

Interviewé : « Il faut, Il faut que ça fonctionne pour moi. Je peux pas parce que moi j'ai passé beaucoup de difficultés pour arriver jusqu'à ici. Et si ça fonctionne pas. Moi, je ne peux pas continuer. Je reste sans travail comme ça. » Bénéficiaire 7

Cet exemple illustre également l'importance de l'expertise des différents partenaires dans la faisabilité réelle ou non des pistes professionnelles, car une personne allant sur une trajectoire avec peu de places, trop de concurrence, demandant un niveau de français très exigeant peut se désengager de son processus d'insertion en cas d'échec.

6.4.6 Conclusion sur les effets des dispositifs institutionnels sur les parcours d'insertion

Cette analyse de l'impact du cadre institutionnel sur l'insertion socio-professionnelle des réfugiés met en lumière plusieurs enjeux fondamentaux. Tout d'abord, la qualité et l'alignement des mesures d'insertion avec les projets professionnels des bénéficiaires apparaissent comme des éléments clés de réussite. Les problématiques liées à la répétition des stages sans débouché ou ne se déroulant pas comme prévu et au manque de cohérence entre les mesures proposées et les aspirations des AP/R soulignent le risque d'un désengagement des individus ainsi qu'une potentielle perte de temps dans leur parcours. Ces constats posent également la question du pouvoir d'action des CIP face à d'éventuels désalignements dans la mise en œuvre des mesures. Par ailleurs, l'inactivité entre les différentes étapes du parcours et les

délais d'attente prolongés sont des préoccupations majeures pour de nombreux AP/R, contribuant à un allongement des trajectoires d'insertion. Cela souligne l'importance de disposer d'un nombre suffisant de mesures variées et adaptées aux besoins des bénéficiaires, tout en assurant leur adéquation avec les projets individuels.

Notre analyse s'est concentrée sur le suivi assuré par l'HG, principal acteur d'accompagnement des AP/R, en raison du profil de notre échantillon. Le suivi proposé suscite des perceptions contrastées parmi les bénéficiaires, certaines personnes percevant un réel soutien, tandis que d'autres rencontrent des difficultés, parfois liées au changement de conseiller. Les CIP jouent un rôle central dans le parcours d'insertion, à la fois en facilitant l'accès aux ressources nécessaires et en exerçant un pouvoir d'évaluation basé sur des normes institutionnelles et des critères subjectifs de motivation. Cette évaluation peut influencer l'accès à certaines prestations et impacter le degré d'autonomie des bénéficiaires dans la construction de leur projet professionnel. De plus, la question budgétaire et l'arrêt des cours de français pour certains AP/R en difficulté d'apprentissage sont des enjeux récurrents. L'initiative Infra A2, récemment mise en place communément par le BIC et l'HG, pourrait constituer une réponse à ces blocages, en permettant aux individus de renforcer leur niveau de français à travers des pratiques immersives et ainsi améliorer leurs perspectives d'insertion. La sortie du dispositif HG représente également un moment critique, pouvant être source de précarisation en raison du manque de préparation administrative et de l'absence d'un accompagnement structuré. Conscient de cette problématique, le dispositif envisage une adaptation pour faciliter cette transition et limiter ses effets potentiellement déstabilisateurs.

Le parcours au sein du CEBIG constitue une autre dimension essentielle du processus d'insertion. Structuré en plusieurs étapes (bilan de situation, bilan de positionnement et bilan de restitution), il fournit aux bénéficiaires des informations sur le marché du travail, des conseils et un cadre pour la définition de leur projet professionnel. La phase de restitution, où les pistes d'insertion sont confrontées aux exigences du marché et des formations, est particulièrement délicate. L'évaluation de la faisabilité des projets repose sur une combinaison de critères, incluant les aspirations individuelles, la concurrence sur le marché et d'autres facteurs structurels. La capacité des bénéficiaires à comprendre et défendre leur projet lors de cet entretien est importante, bien que l'exigence linguistique ait récemment été rehaussée (passant de A2.1 à A2.2) et que des efforts soient en cours pour uniformiser l'évaluation des compétences linguistiques.

La manière dont les AP/R peuvent faire valoir leurs projets professionnels dépend de nombreux facteurs. Certains bénéficiaires ajustent leur orientation en fonction des recommandations des institutions, tandis que d'autres abandonnent certaines pistes après avoir pris conscience de leur incompatibilité avec leurs objectifs initiaux. Cependant, certains AP/R expriment un sentiment de contrainte dans le choix final de leur orientation, perçu comme imposé par les institutions, notamment en raison de critères liés à leur parcours migratoire, leur âge, leur statut administratif ou la concurrence sur le marché du travail. Le risque est de voir un désengagement de l'AP/R en cas de sentiment d'imposition, comme le soulignent de

nombreux professionnels. Pour eux, la motivation et l'appropriation du projet professionnel par l'AP/R sont essentielles à la réussite du parcours d'insertion.

Les changements de projet, assez fréquents, revêtent un caractère ambivalent. D'un côté, ils permettent une adaptation du dispositif aux réalités de la vie des bénéficiaires et aux ajustements nécessaires à leur insertion. Ils offrent également une opportunité de compenser un niveau de français insuffisant lors de l'entretien de restitution et permettent aux individus d'expérimenter des orientations professionnelles initialement abstraites. De l'autre, ces changements peuvent allonger considérablement les parcours d'insertion et générer un risque de découragement en cas d'échecs répétés. Cette instabilité fragilise la motivation des bénéficiaires et compromet leurs perspectives d'insertion durable. Il est donc essentiel que l'expertise des conseillers et des institutions partenaires permette d'anticiper ces risques et d'éviter des trajectoires marquées par des échecs successifs et une perte d'investissement dans le projet professionnel. En outre, cela souligne l'importance pour les individus d'avoir un niveau de français suffisant lors de l'entretien de restitution. Une meilleure maîtrise de la langue leur permettrait de prendre des décisions plus éclairées à cette étape cruciale, réduisant ainsi la fréquence des changements de projet ultérieurs.

Pour autant, la définition de ce qui est considéré comme une trajectoire faisable ou non demeure complexe et difficilement objectivable, car les parcours individuels sont marqués par une grande diversité et l'orientation reste fortement individualisée. Il serait pertinent de développer une meilleure connaissance des secteurs et des pistes professionnelles qui présentent des défis spécifiques en termes d'insertion. Une telle approche permettrait d'améliorer la visibilité des opportunités réelles et des chances de réussite des bénéficiaires, offrant ainsi un accompagnement plus précis et des conseils plus adaptés à la faisabilité de leurs projets professionnels.

7 Réflexion sur le dispositif AIS

7.1 Durabilité des emplois, temporalité et insertion à deux vitesses

La temporalité du parcours d'insertion est un élément structurant du dispositif AIS et influence les trajectoires des réfugiés à plusieurs niveaux. D'une part, l'insertion est institutionnellement cadrée sur une durée de sept ans. D'autre part, les périodes de stagnation, d'attente entre les mesures et d'inactivité sont problématiques, non seulement pour les bénéficiaires, mais aussi pour le dispositif lui-même. Ces interruptions, en plus de générer un sentiment de perte de temps, peuvent engendrer une baisse du niveau de français et créer des discontinuités dans les parcours, réduisant ainsi l'efficacité des ressources mobilisées.

Ces difficultés sont particulièrement ressenties par les titulaires d'un permis F, qui cherchent à sécuriser rapidement leur statut de séjour et à accéder aux droits garantis par un permis B. Leur volonté d'insertion rapide s'inscrit donc dans une logique de stabilisation administrative, qui peut entrer en tension avec les objectifs du dispositif visant à favoriser une insertion professionnelle durable. Cette pression temporelle peut les inciter à accepter des emplois

précaires, ne permettant pas toujours une réelle autonomie financière ni une sortie effective du dispositif d'aide sociale.

Certains titulaires de permis F peuvent donc se trouver dans une situation paradoxale, avec un souhait de stabiliser leur statut de séjour en sortant de l'aide sociale le plus rapidement possible, mais des difficultés à concilier cette aspiration avec la rémunération qu'ils peuvent espérer en se tournant vers des emplois plus précaires, mais ne nécessitant pas de formation longue. Du point de vue de l'AIS, il existe également une tension entre les objectifs de taux d'emploi des AP/R et la volonté de les mener vers des emplois durables, lesquels requièrent souvent des parcours préalables plus longs avant une prise d'emploi. Les objectifs d'insertion professionnelle durable et d'autonomisation financière des AP/R sur le long terme créent ainsi des incitations dichotomiques à la fois du côté des AP/R et des institutions de l'AIS, qui doivent répondre à des impératifs induisant certaines contradictions dans la manière d'atteindre ces objectifs. La contrainte des ressources financières à disposition accroît également cette tension entre insertion rapide et insertion durable, laquelle limite les options à choix et les moyens d'action.

7.2 La difficile conciliation des désirs des bénéficiaires, des exigences du marché et des contraintes institutionnelles

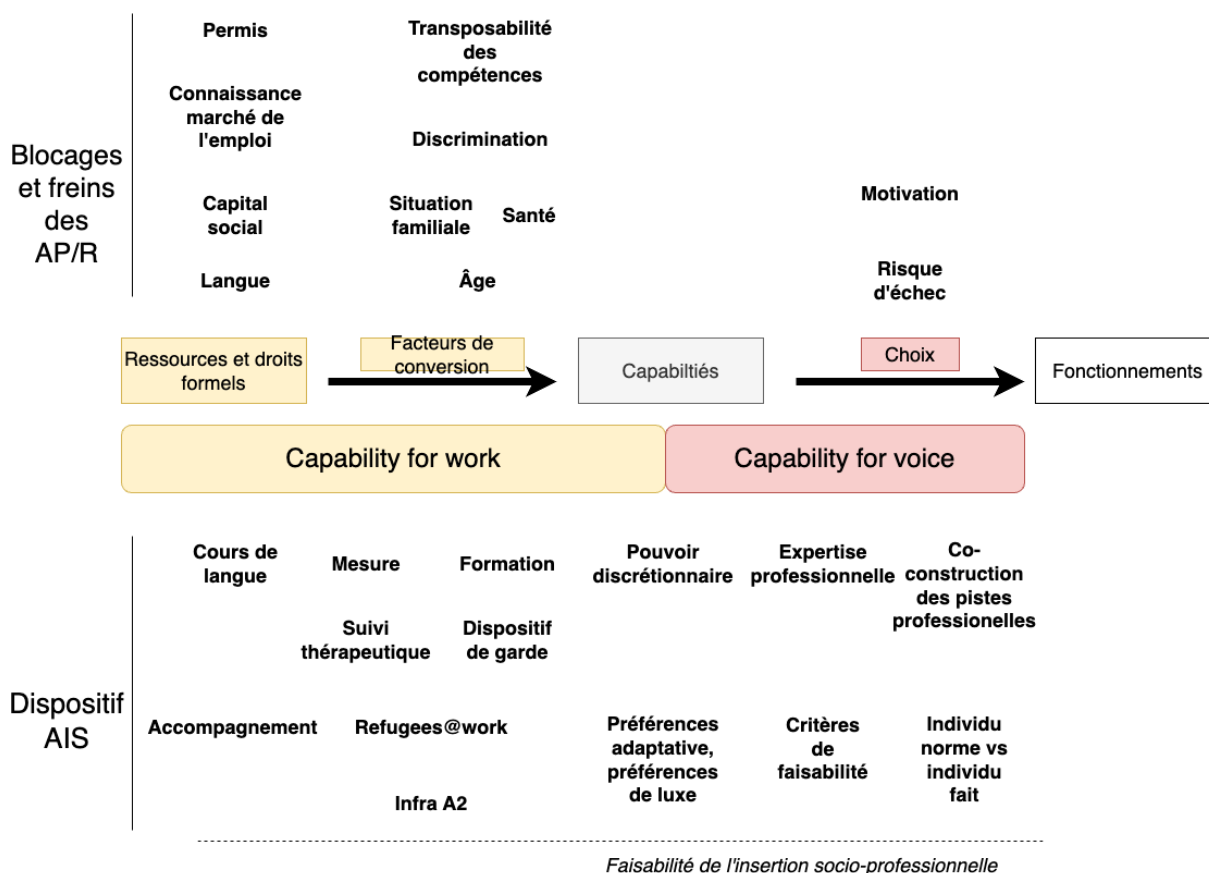
Le dispositif AIS doit naviguer entre plusieurs impératifs parfois contradictoires : les aspirations des bénéficiaires, la réalité du marché du travail et les contraintes budgétaires. D'un côté, l'engagement des bénéficiaires dans leur parcours est un facteur déterminant de leur réussite. Les professionnels du dispositif soulignent l'importance de prendre en compte les souhaits des individus, afin de maximiser leur investissement et d'éviter un désengagement qui pourrait compromettre leur insertion. Toutefois, cet objectif se heurte aux contraintes du marché du travail, qui impose des restrictions en matière d'accès à certaines professions en raison de la concurrence, des exigences de formation ou de permis de séjour, ou encore de la reconnaissance des diplômes étrangers.

L'évaluation de la faisabilité d'un projet professionnel repose sur une appréciation subjective, influencée par des critères fluctuants et non systématiquement institutionnalisés. Bien que cette flexibilité permette d'adapter les parcours aux profils individuels, elle soulève également des interrogations quant à la cohérence et l'équité du dispositif. Une meilleure connaissance des dynamiques du marché du travail et des secteurs professionnels les plus accessibles pourrait améliorer la précision du conseil et éviter des trajectoires d'échec.

Par ailleurs, la contrainte budgétaire constitue un facteur structurant du dispositif. Le budget alloué à chaque bénéficiaire est fixé à 18'000 CHF, une somme qui peut être rapidement consommée par les cours de français et les différentes mesures d'accompagnement. Cette limite devient un enjeu de plus en plus pressant à mesure que les parcours s'allongent, notamment pour les personnes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou nécessitant des réorientations successives.

7.3 L' AIS au prisme des capacités

Figure 3 : L' AIS au prisme des capacités



Source : Auteur

Le tableau ci-dessus synthétise les différentes analyses menées jusqu'à présent en les situant dans le cadre des capacités. Ce cadre conceptuel permet de mettre en lumière à la fois les difficultés d'insertion socio-professionnelle spécifiques aux AP/R et les réponses institutionnelles mises en place pour y remédier. Il montre également comment le dispositif participe à modeler les trajectoires d'insertion socio-professionnelle, relevant ainsi nombre d'enjeux qui traversent ce dispositif.

Notre analyse, conduite à travers le prisme des capacités *for work*, met en évidence que les AP/R sont confrontés à des contraintes spécifiques à leurs groupes, lesquelles se déclinent de manière différenciée au niveau individuel et influencent diversement leur insertion socio-professionnelle. Le dispositif met en place un large éventail de mesures et de formations pour répondre à ces défis. Du côté des AP/R, plusieurs freins à l'insertion peuvent être identifiés : un apprentissage difficile de la langue et une maîtrise insuffisante de celle-ci, la méconnaissance du marché de l'emploi, la faible transposabilité des compétences acquises dans leur pays d'origine, un capital social limité, des situations familiales complexes, l'âge, l'état de santé, le type de permis de séjour, ou encore les discriminations.

Du côté du dispositif, ces différents obstacles sont pris en compte et, dans une certaine mesure, compensés. Parmi les mesures mises en place, on peut citer les cours de langue, les dispositifs de formation et mesures diverses, les différents accompagnements effectués par les institutions (HG, OFPC, OCE etc.), le suivi thérapeutique, les solutions de garde d'enfants, ainsi que le programme *refugees@work*. Le parcours CEBIG, en particulier, joue un rôle central en fournissant aux AP/R des informations et des conseils essentiels sur les opportunités et contraintes du marché de l'emploi, tout en leur permettant de co-construire leurs pistes professionnelles. Par ailleurs, le dispositif fait preuve d'adaptabilité en ouvrant des programmes spécifiques destinés aux bénéficiaires rencontrant des difficultés particulières, qu'il s'agisse de problèmes de santé limitant fortement leur capacité à travailler, ou de grandes difficultés d'apprentissage du français (niveau inférieur à A2).

Cependant, certaines problématiques institutionnelles ont été identifiées, limitant l'efficacité du dispositif. Ces éléments soulignent notamment les défis liés à la mise en place à grande échelle des cours de français, ainsi que des différentes mesures et formations. Cette massification pose un enjeu majeur en termes d'adéquation aux besoins des bénéficiaires et de contrôle de la qualité au sein des dispositifs. Par ailleurs, l'ampleur des ressources mises à disposition varie en fonction des profils des AP/R. Cet accès différencié dépend notamment de l'évaluation de la faisabilité des trajectoires d'insertion des AP/R effectuée lors du parcours CEBIG par les professionnels et qui façonne leurs trajectoires possibles – un phénomène illustré par la dimension des capacités *for voice*, développée ci-après.

Au cours du processus CEBIG, l'AP/R co-construit son projet professionnel avec les experts de l' AIS en exprimant ses aspirations, ses désirs, mais aussi ses limitations. Les bilans de situation et de positionnement révèlent une prise en compte approfondie de plusieurs dimensions dans l'élaboration du projet professionnel, notamment le parcours scolaire et professionnel, la situation familiale, la santé, ainsi que les préférences et expériences passées des individus. Ce processus peut s'inscrire dans le concept de « l'individu-fait » développé par Valkenburg (2007), c'est-à-dire où la personne est appréhendée dans sa globalité, avec ses atouts, ses difficultés et ses aspirations spécifiques et dont les risques sociaux sont pris en compte comme la pauvreté laborieuse, la conciliation travail et vie privée, les difficultés familiales et, de manière générale, les circonstances changeantes de la vie de la personne. Ainsi en plus du parcours CEBIG, la possibilité de changer de projet au cours du parcours d'insertion correspond bien à cela avec la possibilité pour une personne de changer de projet selon les changements dans la vie des bénéficiaires.

Lors de l'entretien de restitution, cet individu-fait est en quelque sorte confronté à un « individu-norme », c'est-à-dire que la personne, ses particularités et désirs sont confrontés à un ensemble de normes et d'attentes du dispositif, à savoir ici à une exigence de faisabilité de l'insertion. Ainsi, les perspectives professionnelles sont jugées à l'aune notamment de la motivation que montrera la personne et de l'avancée qu'elle aura déjà eue. En outre, des caractéristiques comme l'âge, le passé migratoire joue un rôle important dans cette évaluation et les personnes ayant un passé le plus doté en compétences scolaires et/ou professionnelles,

ou encore un âge plus bas, auront un éventail de pistes professionnelles possibles plus large et donc plus de chance de pouvoir aligner leurs aspirations les plus hautes avec la conditionnalité de la faisabilité. Les personnes ayant les caractéristiques les moins valorisables auront donc un éventail plus faible et donc moins de chances de voir leur plus haute aspiration considérée comme faisable. De plus, la sortie du dispositif ne se fait pas sans un coût (ne pas avoir le soutien du dispositif pour l'insertion professionnelle).

Cette situation peut conduire à ce qui, dans le cadre des capacités, est qualifié de *préférence adaptative*. Il s'agit d'un processus par lequel un individu ajuste ses aspirations à la baisse, alors qu'il aurait légitimement pu prétendre à de meilleures opportunités. Il est intéressant de discuter de cette notion, car elle ne concerne pas uniquement l'acteur individuel. En effet, la définition de ce qui constitue une piste professionnelle acceptable repose également sur un jugement collectif. Comme le rappellent Thévenot et Boltanski (1991), différents *ordres de grandeur* peuvent entrer en concurrence : par exemple dans notre cas, une logique d'employabilité rapide visant à insérer les individus dans des emplois préconçus, sans nécessairement tenir compte de la durabilité de l'emploi ou des aspirations personnelles, s'oppose à une approche comme celle du dispositif AIS, qui met l'accent sur la stabilité de l'emploi et la prise en compte des préférences des AP/R.

Dans le cadre des capacités, la définition de ces notions devrait être façonnée de manière démocratique. Dans notre cas, ce sont les professionnels du dispositif qui définissent ces préférences et orientent les AP/R en conséquence. Ils construisent la distinction entre ce qui est perçu comme une *préférence adaptative* – par exemple, ils peuvent recommander à des détenteurs d'un permis F de se former afin d'améliorer la durabilité et la qualité de leur futur emploi – et ce qui, à l'inverse, est jugé comme une *préférence de luxe*, c'est-à-dire une aspiration considérée comme dépassant ce qui est raisonnablement acceptable dans le cadre du dispositif. Un cas extrême pourrait être, par exemple, celui d'une personne analphabète de plus de 40 ans souhaitant intégrer une formation universitaire. Par ailleurs, deux contraintes matérielles structurent en toile de fond ce qui est considéré comme une préférence de luxe. D'une part, le budget de 18'000 francs octroyé par la Confédération par AP/R ; d'autre part, la durée limitée du financement de l'aide sociale par la Confédération — cinq ans pour les réfugiés titulaires d'un permis B et sept ans pour les titulaires d'un permis F. Ces éléments encadrent les décisions des professionnels et influencent ce qui peut être considéré comme un luxe ou non en matière de trajectoire professionnelle ; auxquels nous pouvons également ajouter l'objectif de prise d'emploi sept ans après l'arrivée en Suisse.

Le concept de *préférence adaptative* soulève des tensions qui traversent le dispositif : qu'est-ce qu'une adaptation jugée légitime ou non ? Comment la définir ? Cette question est cruciale dans l'insertion socio-professionnelle des AP/R, et son importance dépasse une simple perspective normative visant l'extension de leurs capacités. Deux raisons essentielles justifient cette réflexion. Premièrement, la *capacité for voice* des AP/R, c'est-à-dire leur capacité à participer activement au processus d'insertion et à faire entendre leur avis, a un impact tangible sur leur trajectoire. La motivation déployée par les bénéficiaires joue un rôle déterminant dans la réussite de leur insertion, comme l'ont souligné plusieurs professionnels

du secteur. Ces derniers insistent sur l'importance de l'appropriation du projet par l'AP/R : plus un individu s'investit dans son parcours, plus son engagement et ses chances de réussite augmentent. Ainsi, la liberté de choix dans le processus d'insertion semble se traduire concrètement par le degré de motivation que les AP/R investissent dans leur démarche³⁷. On peut également ajouter, que cette motivation à l'insertion professionnelle est d'autant plus nécessaire au vu des multiples obstacles et freins à l'insertion des AP/R que nous avons soulevés précédemment et des efforts particuliers que ces derniers doivent donc déployer (apprentissage de la langue, transposabilité des compétences etc.). Deuxièmement, l'expertise des professionnels, qui définissent également ce qui relève d'une *préférence de luxe*, joue un rôle clé. Une trajectoire professionnelle trop ambitieuse ou inadaptée peut entraîner des échecs, des réorientations successives, de la démotivation et allonger considérablement le parcours d'insertion.

L'expertise sur mesure et individualisée, appliquée au cas par cas au sein du CEBIG et, plus largement, de l' AIS, confère une marge de manœuvre aux professionnels du dispositif. Ces agents de terrain, en contact direct avec les bénéficiaires des prestations sociales, sont considérés, notamment par Lipsky (2010), comme exerçant un pouvoir discrétionnaire en raison de cette marge de manœuvre. Ce pouvoir se manifeste notamment lorsqu'il s'agit de déterminer l'éligibilité à une prestation ou d'en définir concrètement le contenu. Cette latitude décisionnelle s'inscrit dans un cadre spécifique, marqué par des contraintes structurelles propres à l'action sociale, notamment l'écart possible entre les ressources disponibles et les besoins réels de la population. Face à la difficulté d'adapter les mesures à l'ensemble des bénéficiaires, deux risques peuvent émerger : d'une part, des traitements différenciés accordant des privilèges à certains bénéficiaires sélectionnés ; d'autre part, une standardisation des prestations visant une égalité de traitement, mais pouvant s'avérer inadaptée aux besoins des personnes les plus vulnérables (Bonvin et Martinelli, 2020). Il semblerait toutefois que le dispositif actuel évite ces écueils et que la marge de manœuvre laissée aux professionnels dans l'évaluation des pistes professionnelles et des trajectoires des AP/R soit nécessaire et utilisée à bon escient.

³⁷ Nous n'explicitons pas ce mécanisme ici, mais une piste d'analyse pourrait être trouvée dans la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 2000), qui met en évidence l'importance de la motivation intrinsèque par rapport à la motivation extrinsèque, et son impact sur l'implication de l'individu dans son activité. Ainsi, en suivant une trajectoire perçue comme un choix personnel, l'AP/R développe une motivation intrinsèque qui lui permet de mobiliser davantage d'énergie que dans le cas d'une motivation extrinsèque, imposée et donc subie. Toutefois, cette opposition n'est pas binaire : la théorie propose un continuum de régulation motivationnelle, allant de l'amotivation à la motivation entièrement autodéterminée. Une motivation extrinsèque peut ainsi être plus ou moins internalisée. Par exemple, un individu peut agir de manière extrinsèque tout en reconnaissant l'importance personnelle de son activité (régulation identifiée), ce qui rapproche son comportement d'une motivation autonome. Plus la régulation est internalisée, plus elle peut engendrer des effets positifs similaires à ceux de la motivation intrinsèque. Ainsi plus l'AP/R perçoit du sens dans son activité, plus il est susceptible d'y investir de l'énergie, même si la motivation première n'était pas intrinsèque.

Si certains critères sont institutionnalisés, comme le niveau de langue requis pour accéder à certaines formations, la faisabilité des trajectoires d'insertion demeure en partie évaluée par les professionnels en raison de la complexité des parcours individuels (ressources, contraintes, événements de vie) et de la dynamique évolutive du marché du travail. Ainsi, leur pouvoir discrétionnaire semble indispensable, car il permet d'adapter l'accompagnement aux spécificités de chaque individu, en se rapprochant du concept d'« individu-fait » et en respectant ses attentes. Cette approche favorise une orientation réaliste vers l'aspiration de l'AP/R la plus élevée possible, maximisant ainsi la motivation de la personne tout en réduisant le risque d'échec. Pour autant, le pouvoir discrétionnaire large des professionnelles peut créer des inégalités et pose un enjeu d'équité.

L'institutionnalisation de critères plus rigides pour limiter le pouvoir discrétionnaire des professionnels pourrait désavantager les AP/R, en réduisant la capacité du dispositif à s'adapter à leurs souhaits et à leurs potentialités. De surcroît, la mise en place de tels critères pourrait s'avérer arbitraire, étant donné la difficulté d'objectiver les chances de réussite, notamment en raison de l'évolution constante du marché du travail. Le dispositif actuel, qui évalue les pistes professionnelles de manière collégiale en concertation avec l'AP/R, permet un croisement des perspectives et des expertises entre différentes institutions. Cette approche collective renforce la qualité de l'évaluation et assure une prise en compte plus fine des réalités du terrain, malgré la complexité et l'incertitude inhérentes au processus d'insertion³⁸.

Il serait pertinent que le dispositif AIS poursuive dans cette direction, en cherchant un équilibre entre les aspirations des bénéficiaires et la réalité de l'insertion socio-professionnelle. Pour ce faire, l'amélioration des capacités informationnelles du dispositif apparaît comme un levier clé. Aligner les trajectoires professionnelles avec les aspirations individuelles joue un rôle central dans la motivation des personnes et, par conséquent, dans la réussite de leur insertion. Dans cette perspective, renforcer la prise en compte de l'*individu-fait*, c'est-à-dire être au plus proche de son parcours, de ses aspirations et de ses obstacles, revêt une importance particulière. Un meilleur niveau de langue des AP/R lors de l'entretien de restitution et tout au long de la procédure du CEBIG pourrait favoriser une meilleure prise en compte de leurs attentes. Toutefois, un arbitrage est nécessaire, car un niveau de langue plus élevé lors du parcours CEBIG pourrait également entraîner un allongement des trajectoires : les bénéficiaires entreraient plus tard dans le dispositif et la définition de leur projet professionnel ainsi que la mise en place des mesures adaptées pourraient être retardées. L'adaptation actuelle, qui intègre un rendez-vous préliminaire avec un CIP à l'entretien de restitution et l'exigence d'un niveau de langue A2.2 mis récemment, semble ainsi offrir un équilibre intéressant.

³⁸ On peut rapprocher cette approche de la notion d'objectivité positionnelle, développée par Amartya Sen. Cette notion souligne que toute évaluation repose sur une perspective située, influencée par la position sociale, culturelle et institutionnelle de l'observateur. En multipliant les points de vue et en intégrant des expertises variées, l'évaluation collégiale permet de mieux appréhender la diversité des réalités et d'assurer une prise en compte plus fine des contraintes et opportunités spécifiques à chaque individu. (Sen, 1993)

En revanche, une institutionnalisation accrue des critères de faisabilité des pistes professionnelles, visant à réduire le pouvoir discrétionnaire des professionnels, apparaît plus problématique qu'efficace. D'une part, la formalisation de ces critères se heurterait à d'importantes difficultés méthodologiques et risquerait d'introduire une part d'arbitraire, du fait de la complexité à objectiver ces critères. D'autre part, cette marge de manœuvre semble indispensable pour assurer une adéquation fine entre les aspirations des bénéficiaires et la faisabilité de leur insertion. L'expertise des professionnels demeure donc essentielle pour éviter des trajectoires d'échec et orienter les AP/R vers des parcours pertinents. Dans cette optique, disposer d'une meilleure visibilité sur les facteurs de réussite ou d'échec ainsi que sur les types de trajectoires posant problème constitue un enjeu central. Un suivi plus poussé des différentes étapes des parcours d'insertion des AP/R permettrait d'enrichir les capacités informationnelles du dispositif et, par conséquent, d'améliorer la qualité de l'accompagnement et de l'expertise mobilisée.

8 Conclusion et recommandations

L'insertion socio-professionnelle des AP/R est un processus complexe marqué par de nombreux désavantages initiaux qui ralentissent leur accès au marché du travail. Cependant, la littérature met en évidence un phénomène de rattrapage des réfugiés par rapport aux migrants et aux natifs à travers le temps. En effet, à leur arrivée dans leur pays d'accueil, les réfugiés ne maîtrisent souvent pas la langue, ne connaissent pas les codes culturels et ne disposent pas de réseaux sociaux professionnels, ce qui nécessite plusieurs années pour combler ces écarts. L'AIS et son application dans le canton de Genève visent précisément à optimiser ce processus en fixant comme objectif que 50 % des réfugiés accèdent à un emploi durable sept ans après leur arrivée en Suisse.

La mise en œuvre du dispositif AIS à Genève est structurée par le BIC, qui organise le parcours des AP/R autour du CEBIG. Dès leur arrivée, les AP/R se voient proposer des cours de français. Une fois le niveau A1 atteint, un premier bilan de situation est réalisé afin d'évaluer leur parcours pré-migratoire, leurs compétences et leurs aspirations. Ensuite, lorsqu'ils atteignent le niveau A2, un bilan de positionnement permet d'identifier plusieurs pistes professionnelles souhaitées par le bénéficiaire. Ces pistes sont ensuite confrontées aux exigences du marché de l'emploi et/ou des formations lors d'un entretien de restitution réunissant les principaux partenaires institutionnels du dispositif (HG, OFPC, OCE, HA). À l'issue de cette rencontre, la personne est orientée vers un suivi spécifique selon le *case manager* qui lui est attribué.

Trois types de trajectoires ont été distingués dans le dispositif. La trajectoire rapide concerne les bénéficiaires accompagnés principalement par l'HG et visant une entrée rapide sur le marché du travail. La trajectoire moyenne correspond aux réfugiés engagés dans une formation qualifiante, notamment un CFC, avec un suivi assuré par l'OFPC. Enfin, la trajectoire longue concerne les bénéficiaires intégrant des formations académiques et suivis par HA.

Notre étude s'est principalement focalisée sur les parcours d'insertion dits « rapides », en raison du manque de recul sur les trajectoires moyennes et longues, lié à la mise en place relativement récente du dispositif. Ce choix nous a permis d'analyser les parcours de personnes ayant suivi un cursus relativement proche de celui actuellement proposé par le CEBIG. Ainsi, nous avons privilégié les individus de plus de 25 ans, moins susceptibles d'être engagés dans des formations longues, et avons exclu les bénéficiaires de HA en raison du manque de recul sur leurs perspectives d'insertion professionnelle.

L'enquête, fondée sur 22 entretiens semi-directifs avec des AP/R et 7 entretiens avec des partenaires institutionnels, a permis d'identifier plusieurs freins majeurs à l'insertion et d'analyser les mécanismes mis en place par le dispositif AIS pour tenter de les compenser. Ces blocages ralentissent l'avancement des bénéficiaires dans leur parcours, entraînent des changements d'orientation et empêchent parfois l'accès à certaines pistes professionnelles initialement souhaitées. L'un des obstacles centraux relevés concerne l'apprentissage du français. Malgré la présence de cours de langue tout au long du parcours CEBIG, plusieurs bénéficiaires ont signalé des problèmes tels que les délais d'attente entre les cours, l'arrêt des cours pour des raisons budgétaires, la perte de niveau de français avec le temps en cas d'inactivité et la difficulté d'utiliser cette langue dans le quotidien. La mise en place du projet Infra A2 par l'HG et le BIC vise à pallier ces difficultés en proposant des mesures adaptées aux bénéficiaires rencontrant des obstacles linguistiques persistants. Toutefois, des réflexions doivent être menées concernant l'accompagnement des personnes ayant épuisé leur budget AIS et dont le niveau de français reste insuffisant pour assurer leur insertion. Par ailleurs, la difficulté à pratiquer le français en dehors du cadre scolaire ou des mesures d'insertion, ainsi que la perte de niveau en cas d'inactivité, soulignent l'importance de favoriser l'insertion sociale des AP/R et la diffusion auprès des AP/R des lieux, associations propices permettant l'utilisation du français. Le développement de contacts avec des populations francophones apparaît ainsi comme un levier essentiel, non seulement pour l'amélioration des compétences linguistiques, mais aussi pour renforcer leur capital social, un facteur clé de leur intégration professionnelle.

D'autres freins sont liés aux contraintes institutionnelles et administratives. Le permis F-AP restreint l'accès à certains secteurs professionnels et formations, offre des droits limités et place les bénéficiaires dans une situation d'instabilité. Cette précarité incite de nombreux AP/R à privilégier une insertion rapide afin d'obtenir un permis B et de sécuriser leur séjour en Suisse. Cette pression à la prise d'emploi peut néanmoins s'avérer précarisant, dans la mesure où les opportunités disponibles sont souvent limitées à des contrats instables, ne permettant pas toujours d'atteindre une autonomie financière vis-à-vis de l'HG. Par ailleurs, les délais d'attente entre les différentes mesures sont perçus comme problématiques par les bénéficiaires, accentuant le sentiment de stagnation et pouvant engendrer une perte de motivation.

La problématique des stages à répétition soulève des interrogations quant à leur perception et leur efficacité dans les parcours d'insertion. Une solution envisageable pourrait être une utilisation accrue du programme d'aide vers l'emploi (PAVE) qui prend en charge à hauteur de

40% le salaire brut de l'employé pendant 6 mois, incitant dès lors les entreprises à fournir un emploi aux AP/R³⁹. Par ailleurs, se pose la question de l'alignement entre les mesures proposées et les objectifs professionnels des AP/R. Bien que la majorité des AP/R n'est pas rencontrée de problème lors de leurs mesures et que certains louent leurs qualités et les compétences qu'ils ont pu développer dans ce cadre, plusieurs bénéficiaires ont signalé des incohérences, notamment en ce qui concerne le développement des compétences prévues initialement. Malgré les tentatives d'intervention des CIP, ces derniers ne disposent pas toujours de la capacité d'action nécessaire pour modifier ces situations, ce qui interroge sur le contrôle de la qualité des mesures mises en place par l'HG. Cette question met en lumière l'importance de garantir un nombre suffisant de mesures pour éviter les listes d'attente, tout en veillant à leur diversité afin qu'elles répondent aux objectifs professionnels des bénéficiaires. La qualité des mesures doit également être assurée afin de garantir leur pertinence et leur efficacité.

L'âge et la transposabilité des compétences jouent également un rôle structurant dans les parcours. Passé 25 ans, l'accès aux formations qualifiantes, notamment aux CFC, devient plus difficile. De même, les compétences acquises dans le pays d'origine ne sont pas toujours reconnues en Suisse, ce qui entraîne des situations de déqualification et oblige certains réfugiés à envisager des reconversions qui ne correspondent pas à leur formation ou à leur expérience initiale. L'amélioration de la transposabilité des diplômes étrangers en Suisse constitue un défi majeur en raison de la complexité des procédures de reconnaissance, qui peuvent s'étendre sur plusieurs années sans garantie d'aboutissement. De plus, même lorsque ces diplômes sont reconnus, leur valeur sur le marché du travail reste parfois limitée aux yeux des employeurs. Pour répondre à cette problématique, il serait pertinent de développer des dispositifs spécifiques en partenariat avec des institutions telles l'UNIGE et la Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). Un programme de formation court, par exemple sous la forme d'un certificat complémentaire, pourrait permettre aux détenteurs de diplômes étrangers d'obtenir une certification des connaissances et compétences possédées qui serait reconnue localement, facilitant ainsi leur insertion professionnelle. Par ailleurs, l'exigence de passer par un CFC de plusieurs années pour exercer certains métiers, alors qu'une part significative du programme est constituée de cours généraux (mathématiques, français, etc.), soulève des interrogations. Le manque de formations courtes, d'une durée de six mois à un an, constitue une barrière supplémentaire à l'intégration rapide des AP/R sur le marché du travail. Il serait donc intéressant d'analyser les pratiques mises en place à l'étranger en matière de formations accélérées, afin d'identifier des solutions adaptées au contexte suisse.

En parallèle, la question de la santé a été soulevée par plusieurs bénéficiaires, certains évoquant des difficultés psychologiques, du stress ou des troubles du sommeil, bien que l'impact précis de ces facteurs sur leur insertion demeure difficile à évaluer. L'HG a mis en place une section spécifique pour accompagner les personnes dont l'état de santé ne permet pas une insertion professionnelle immédiate. La situation familiale constitue un obstacle

³⁹ <https://infodoc.hospicegeneral.ch/mesures/programme-daide-vers-lemploi-pave/>

important dans le parcours d'insertion professionnelle des AP/R. La présence d'enfants, en particulier en bas âge, réduit la disponibilité et l'énergie que les bénéficiaires peuvent consacrer aux cours de français ou aux mesures d'insertion, ce qui peut freiner leur progression, restreindre leurs options professionnelles, voire entraîner des changements ou des discontinuités dans leur parcours. Bien que cette contrainte ne soit pas propre aux réfugiés, ces derniers font face à des défis spécifiques, notamment l'absence de réseau familial élargi (tels que les grands-parents) pouvant apporter un soutien dans la garde des enfants. De plus, leur accès à l'information sur les solutions de garde existantes est souvent limité. Dans cette perspective, la mise en place d'un accompagnement spécifique visant à faciliter l'accès aux structures d'accueil pour la petite enfance pourrait constituer une réponse efficace à cette problématique.

La perception d'une impossibilité d'insertion professionnelle par les AP/R, alimentée par des facteurs tels que la forte concurrence sur le marché du travail, les discriminations, la présence de travailleurs frontaliers ou encore les restrictions liées au permis de séjour, génère un sentiment de découragement et d'injustice dans cette population. L' AIS pourrait renforcer ses actions pour atténuer leurs effets, notamment en poursuivant le développement de l'initiative *Refugees@Work* et en intégrant davantage les employeurs au sein du dispositif.

Le suivi assuré par l' HG et le CEBIG joue un rôle déterminant dans les parcours d'insertion, bien que l'accompagnement soit perçu de manière variable selon les bénéficiaires. Le rôle des CIP est particulièrement central, car ils conditionnent l'accès aux prestations et évaluent la motivation des bénéficiaires. Cette évaluation peut toutefois engendrer des disparités dans le soutien apporté, notamment pour les personnes en difficulté qui ne correspondent pas aux attentes normatives du dispositif. Une dynamique similaire est observable au CEBIG, où la possibilité de choisir un projet valorisé dépend largement de sa faisabilité sur le marché du travail.

L'évaluation de la faisabilité des pistes professionnelles repose sur l'expertise des institutions, mais elle demeure partiellement subjective en raison des évolutions du marché et de la diversité des parcours. L'enjeu est d'équilibrer le respect des aspirations des bénéficiaires, élément essentiel pour garantir leur engagement, avec la nécessité d'éviter des orientations irréalistes pouvant aboutir à des échecs. Cet équilibre doit également prendre en compte les contraintes budgétaires et temporelles du dispositif, le BIC recevant un montant unique de 18'000 CHF pour chaque AP/R accueilli à Genève afin de financer des mesures pour atteindre un objectif d'insertion socio-professionnelle à 7 ans.

Le dispositif AIS peut être analysé à travers le prisme des capacités. Il agit sur les facteurs de conversion individuels en compensant certaines lacunes des bénéficiaires, notamment en matière de langue, de compétences et de connaissance du marché du travail. Il prend également en compte les facteurs de conversion sociaux, en facilitant les contacts avec les employeurs et en luttant contre certaines discriminations. Cependant, on observe une inégalité d'accès aux capacités, notamment en ce qui concerne la capacité des individus à négocier et défendre leur projet professionnel. Ceux qui possèdent un capital scolaire et professionnel

élevé parviennent plus facilement à aligner leurs aspirations avec les exigences du dispositif, tandis que les personnes en situation de plus grande vulnérabilité risquent de voir leurs choix davantage contraints et doivent parfois s'adapter aux options considérées comme réalistes par les institutions.

Ces éléments permettent d'inscrire l' AIS dans le modèle de l'employabilité interactive, qui repose sur une articulation entre les compétences individuelles et les opportunités structurelles du marché du travail. Contrairement à une approche d'employabilité d'initiative où la responsabilité de l'insertion repose entièrement sur l'individu, l' AIS propose un accompagnement et un cadre institutionnel visant à maximiser les chances d'insertion des bénéficiaires en tenant compte des contraintes structurelles. Toutefois, le dispositif ne garantit pas une pleine *capability for voice*, dans la mesure où la liberté de choix des bénéficiaires reste conditionnée par les critères de faisabilité définis par les institutions. Ceux qui disposent de ressources éducatives et professionnelles préalables parviennent à mieux faire valoir leurs intérêts, tandis que les individus en difficulté risquent d'adopter des stratégies de préférences adaptatives, ajustant leurs attentes aux options disponibles.

Par ailleurs, la possibilité de changer de projet en cours de parcours est une adaptation intéressante qui permet de mieux prendre en compte les aléas de la vie et les évolutions des aspirations des bénéficiaires. Toutefois, si cette flexibilité favorise une meilleure adéquation entre le projet et la réalité du marché, elle peut également prolonger les parcours et engendrer des situations de découragement en cas d'échec. Ainsi, l'équilibre entre une approche trop restrictive, qui risquerait de démobiliser les bénéficiaires, et une approche trop permissive, pouvant mener à des trajectoires d'échec, reste un défi central pour le dispositif.

En conclusion, le dispositif AIS genevois se caractérise par une forte individualisation des parcours permettant d'aligner les aspirations des bénéficiaires avec les exigences du marché de l'emploi. Le parcours CEBIG fournit aux AP/R les informations et conseils essentiels pour leur permettre de construire un projet professionnel viable. D'une part, il vise à respecter au mieux leurs aspirations et contraintes ; d'autre part, il s'appuie sur une expertise collégiale pour évaluer la faisabilité des pistes professionnelles envisagées. Le manque de connaissance du marché de l'emploi suisse et des opportunités accessibles est ainsi efficacement compensé et la maximisation de la motivation des AP/R et la minimisation du risque d'échec sont au cœur du processus. Par ailleurs, l' HG, à travers son accompagnement et l'accès aux prestations, soutient les AP/R et leur permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'entrée dans l'emploi. Le dispositif AIS présente également une capacité d'adaptation aux problématiques identifiées au fil des années, comme en témoigne la mise en place de mesures correctives (Infra A2, bilan préliminaire avec le CIP, etc.).

Toutefois, plusieurs aspects pourraient être améliorés, notamment la qualité et la diversité des mesures, la réduction des délais d'attente, le renforcement du suivi linguistique, l'implication des employeurs et une meilleure objectivation des critères d'évaluation des parcours. Ce point souligne la nécessité de renforcer les capacités informationnelles du dispositif afin d'identifier plus précisément les facteurs déterminants de réussite ou d'échec en matière d'insertion

professionnelle. Pour ce faire, il serait pertinent de mettre en place un suivi systématique des trajectoires d'insertion, de poursuivre les échanges entre les différentes institutions afin de capitaliser sur leurs expertises respectives et d'impliquer davantage les entreprises dans ce processus. Ces dernières pourraient contribuer à mieux identifier les difficultés spécifiques de certains secteurs économiques, permettant ainsi d'affiner les stratégies d'accompagnement et d'orientation des bénéficiaires.

Enfin, cette étude présente certaines limites. Elle s'est principalement focalisée sur les trajectoires rapides, excluant de fait les AP/R engagés dans des parcours plus longs et les problématiques spécifiques qui leur sont associées. Par ailleurs, le recul sur les trajectoires demeure limité, ce qui ne permet pas d'analyser en profondeur les facteurs de réussite ou d'échec des parcours d'insertion. Entre outre, il existe un décalage temporel entre nos résultats basés sur des personnes ayant eu un parcours au CEBIG en 2021-2022 et le dispositif actuel, qui a évolué et qui a déjà intégré certaines limites soulevées par notre étude. Il est probable que la même étude conduite sur la cohorte CEBIG 2024-2025 produisent des résultats différents. Ainsi, à l'avenir, il serait pertinent de mener des études complémentaires sur ces trajectoires en incluant également les sous-groupes d'AP/R faisant des trajectoires moyennes et longues et d'envisager une comparaison intercantonale du dispositif AIS afin d'identifier les bonnes pratiques pouvant être importées pour améliorer encore son efficacité.

9 Bibliographie

Aguilera, M. B. et D. S. Massey (2003). Social capital and the wages of Mexican migrants: new hypotheses and tests. *Social forces*, 82(2), 671-701.

Auer, D. (2018). Language roulette—the effect of random placement on refugees' labour market integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(3), 341-362.

Bansak, K. et al. (2018). Improving refugee integration through data-driven algorithmic assignment. *Science*, 359(6373), 325-329.

Berli, A., Ruffner, J., Siegenthaler, M. et G. Peri (2021). The abolition of immigration restrictions and the performance of firms and workers: Evidence from Switzerland. *American Economic Review*, 111(3), 976-1012.

Berthoud, C. (2012). *Déqualifiés ! le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse : analyse, portraits et recommandations*. Croix-Rouge Suisse.

Bertrand, A. L. (2020). *Dans la jungle des permis de séjour : Parcours administratifs et intégration professionnelle des réfugiés en Suisse*. Zurich et Genève : Seismo.

Bevelander, P. (2020). Integrating refugees into labor markets. *IZA World of Labor*.

Bloch, A. (2007). Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction. *Journal of Social Policy*, 37(1), 21-36.

Thévenot, L., & Boltanski, L. (1991). De la justification. Les économies de la grandeur. P.: Gallimard.

Bolzman, C., Felder, A. et A. Fernandez (2018). Trajectoires de formation des jeunes migrants en situation juridique précaire : logiques de mobilisation de ressources face à des contraintes multiples. *Raisons éducatives*, 22(1), 249-275.

Bonvin, J. M., & Farvaque, N. (2007). L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques. *Formation emploi*, 98(2), 9-22.

Bonvin, J. M., & Farvaque, N. (2016). *Amartya Sen: une politique de la liberté*. Michalon.

Bonvin, J. M., & Martinelli, A. (Eds.). (2020). "La" socioéconomie des politiques sociales au service des capacités: études de cas dans le contexte genevois. Université de Genève, Institut de recherches sociologiques.

Bonvin, J. M., & Rosenstein, E. (2011, June). L'approche par les capacités comme outil d'évaluation des politiques sociales, Repenser les droits sociaux à partir de l'idée de justice. In *Conférence dans le cadre de la Journée Charles Gide Justice et économie: doctrines anciennes et nouvelles théories*, Toulouse.

Bratsberg, B. et J. Ragan (2002). The Impact of Host-Country Schooling on Earnings: A Study of Male Immigrants in the United States. *The Journal of Human Resources*, 37, 63-105.

Brell, C., Dustmann, C. et I. Preston (2020). The labor market integration of refugee migrants in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 94-121.

Card, D. (1990). The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43, No. 2. (Jan., 1990), pp. 245-257.

Connor, P. et D. S. Massey (2010). Economic outcomes among Latino migrants to Spain and the United States: Differences by source region and legal status. *International Migration Review*, 44(4), 802-829.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

De Vroome, T. et F. Van Tubergen (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2), 376-403.

- Farvaque, N. (2008). Faire surgir des faits utilisables. Comment opérationnaliser l'approche par les capacités?. *La liberté au prisme des capacités, Editions de l'EHESS, coll.«Raisons Pratiques, 18, 51-80.*
- Fossati, F., Knotz, C., Liechti, F. et I. Otmani (2022). The Gender Employment Gap among Refugees and the Role of Employer Discrimination: Experimental Evidence from the German, Swedish and Austrian Labor Markets. *International Migration Review.*
- Friedberg, R.M. et J. Hunt (1995). The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth. *Journal of Economic Perspectives, 9(2), Spring, pp. 23-44.*
- Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics, 18, 221-251.*
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field methods, 18(1), 59-82.*
- Haberfeld, Y., Birgier, D. P., Lundh, C., et E. Elldér (2019). Selectivity and internal migration: a study of refugees' dispersal policy in Sweden. *Frontiers in Sociology, 4, 66.*
- Hunt, J. (1992). The Impact of the 1962 Repatriates from Algeria on the French Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review, Apr., 1992, Vol. 45, No. 3 April, pp. 556-572.*
- Kanas, A., et F. Van Tubergen (2009). The Impact of Origin and Host Country Schooling on the Economic Performance of Immigrants *Social Forces, 88, 893-915.*
- Loosli-Avimadjessi, C., Wosinski, J., Vetterli, M. L., et P. Delafont (2015). Détresse psychologique et stress post-traumatique chez les déboutés de l'asile en hébergement collectif. *Revue Francophone Internationale de Recherche Infirmière, 1(1), 31-37.*
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services.* Russell Sage Foundation.
- Marbach, M., J. Hainmueller, et D. Hangartner. (2018). The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances, 4(9).*
- Martin, I. et al. (2016). *From Refugees to Workers: Mapping Labour Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Volume I: Comparative Analysis and Policy Findings.* Gütersloh: Bertelsmann.
- Müller, T., Pannatier, P., et M. Viarengo (2022). *Labor Market Integration, Local Conditions and Inequalities.* Policy Research Working Paper 9914, World Bank Group.

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales-5e éd.* Armand Colin.

Pestre, E. (2010). *La vie psychique des réfugiés.* Paris : Payot et Rivages.

Piguet, E. (2019). *Repenser la protection,* Lausanne : Savoir suisse.

Piguet, E. (2005). L'immigration en Suisse depuis 1948 – Contexte et conséquences des politiques d'immigration, d'intégration et d'asile. In Mahnig, H. (dir.), *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948.* Zurich et Genève : Seismo, 37-63.

Piguet, E. et J.-H. Ravel (2002). *Les demandeurs d'asile sur le marché du travail suisse 1996-2000.* Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM).

Piguet, E. et A. Wimmer (2000). Les nouveaux «Gastarbeiter» ? Les réfugiés sur le marché du travail suisse. *Journal of International Migration and Integration/Revue de L'integration et de la Migration Internationale*, 1(2), 233-257.

Rietig, V. (2016). *Moving beyond crisis: Germany's new approaches to integrating refugees into the labor market.* Washington DC: Migration Policy Institute.

Robeyns, I. (2000). An unworkable idea or a promising alternative?: Sen's capability approach re-examined.

Ross-Sheriff, F. (2001). Immigrant Muslim women in the United States: Adaptation to American society. *Journal of Social Work Research and Evaluation*.

Ruedin, D. et M. Pecoraro (2013). Attitudes toward Foreigners in Switzerland: Of Education and Values. *Forum* 8, 112-113.

Ruckstuhl, U. (2020). Das Nothilfesystem für Abgewiesene Asyl-Suchende - Ein Bericht zu den psychischen Gesundheitsfolgen: Analyse der sozialen, psychischen und gesundheitlichen (Un)Zumutbarkeit der Zustände im Nothilferegime. Zürich.

Ruiz, I., et C. Vargas-Silva (2018). Differences in labour market outcomes between natives, refugees and other migrants in the UK. *Journal of Economic Geography*, 18(4), 855–885.

Saraga, M., Clément, P., Moreno-Dàvila, N., Keravec, E., et P. Bodenmann (2012). Durcissement des lois sociales et santé des migrants forcés : trois ans après la Loi sur l'asile (LAsi). *Rev Med Suisse*, 8, 1786-1790.

Sen, Amartya (1980), "Equality of what? (lecture delivered at Stanford University, 22 May 1979)", in MacMurrin, Sterling M. (ed.), *The Tanner lectures on human values*, vol. 1 (1st ed.), Salt Lake City, Utah: University of Utah Press.

Sen, Amartya (1999). *Development as Freedom*. New York: Oxford University Press.

Sen, A. (1993). *Positional objectivity*. *Philosophy & public affairs*, 126-145.

Sen A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris : Le Seuil.

Spadarotto, C., Bieberschulte, M., Walker, K., Morlok, M., et A. Oswald (2014). Participation des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sur le marché suisse du travail. *Office fédéral des migrations*.

Valkenburg, Ben (2007). « *Individualising activation services : thrashing out an ambiguous concept* », dans Van Berkel, Rik et Ben Valkenburg (éd.). *Making it Personal: individualising activation services in the EU*, Bristol: Policy Press, p. 45-65.

Verme, P. et K. Schuettler (2021). The impact of forced displacement on host communities: A review of the empirical literature in economics. *Journal of Development Economics*, 150, 102606.

Wanner, P. (2007). Processus d'intégration des populations étrangères : Une approche fondée sur les registres administratifs. *Démos. Bulletin d'information démographique 1/2007*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).

Wanner, P., M. Pecoraro et R. Fibbi (2005). Femmes étrangères et marché du travail. In W. Haug et P. Wanner (dir.), *Migrants et marché du travail : Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, 17-38. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).

Waxman, P. (2001). The Economic Adjustment of Recently Arrived Bosnian, Afghan and Iraqi Refugees in Sydney, Australia. *International Migration Review* 35(2), 472-505.

Widmer, L. (2005). Chômage et populations étrangères. In W. Haug et P. Wanner (dir.), *Migrants et marché du travail : Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, 39-70. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique (OFS).