La Vie économique Plateforme de politique économique

Les raisons du faible taux d'activité des réfugiées ukrainiennes

Bon nombre de réfugiés ukrainiens sont des femmes. Souvent bien formées, elles peuvent avoir accès rapidement au marché suisse du travail grâce au statut S. Or, leur taux d'activité reste inférieur aux objectifs de la Confédération. Pour quelles raisons? Une étude s'est penchée sur la question.

Didier Ruedin, Denise Efionayi-Mäder
20.03.2025 | 6 minutes



Marquage au sol à l'attention des réfugiés ukrainiens en gare de Berne, en 2022. Actuellement, ils sont environ 68 000 à bénéficier du statut de protection S. (Image: Keystone)

Le 24 février 2025 a marqué le troisième anniversaire de l'invasion russe en Ukraine. Depuis 2022, la guerre en Ukraine a provoqué une émigration massive de la population: selon l'ONU, près de 6,3 millions d'Ukrainiennes et Ukrainiens étaient réfugiés dans un État européen au début de l'année 2025, dont environ 1% (soit 68 000 personnes) en Suisse avec le statut de protection S. La grande majorité des réfugiés ukrainiens sont des femmes (62%), une spécificité par rapport aux réfugiés d'autres pays.

Le statut de protection S est accordé aux personnes ayant fui l'Ukraine qui se sont réfugiées en Suisse sans y déposer une demande d'asile. Celles-ci ont la possibilité de demander sans attendre une autorisation de travail et d'exercer une activité professionnelle en Suisse, afin de pouvoir financer elles-mêmes leur séjour, dans la mesure du possible.

À première vue, les conditions pour accéder rapidement au marché suisse du travail semblent donc remplies, surtout si l'on pense qu'environ 70% des Ukrainiennes et Ukrainiens réfugiés sont titulaires d'un diplôme universitaire et que beaucoup d'entre eux disposent d'une expérience professionnelle dans les domaines de la santé et de l'éducation, des secteurs où la Suisse connaît une pénurie de personnel. À cela s'ajoute une motivation élevée, selon les spécialistes, les employeurs et les réfugiés interrogés.

Force est toutefois de constater que l'objectif du Conseil fédéral, à savoir un taux d'activité professionnelle de 40% à la fin de 2024, n'a pas été atteint. À cette date, 29,5% des réfugiés ukrainiens travaillaient (à titre de comparaison, ce taux est de 37,7% chez les réfugiés ukrainiens de la première vague d'émigration du printemps 2022). À noter que la part de femmes exerçant une activité professionnelle était plus faible que celles des hommes: 28,2% contre 32%.

La langue, un obstacle majeur

Pourquoi les réfugiées ukrainiennes exercent-elles moins souvent une activité professionnelle? Une étude de l'Université de Neuchâtel s'est penchée sur cette question à la demande de la Confédération[1]. Pour y répondre, ses auteurs ont interrogé 25 spécialistes de la promotion de l'intégration, de l'aide sociale, du service public de l'emploi (SPE) ainsi que différentes organisations de la société civile, 8 employeurs et 34 réfugiés ukrainiens.

Leurs réponses montrent que la langue est l'un des obstacles majeurs, notamment s'agissant des professions sociales où les femmes sont majoritaires. Même les Ukrainiennes les plus douées ont en effet besoin de temps pour apprendre l'allemand ou le français et leurs éventuelles connaissances en anglais ne leur sont pas non plus d'une grande utilité car la langue de Shakespeare est souvent moins demandée que la langue régionale dans de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) ou pour les contacts directs avec la clientèle ou le public.

Autre frein à l'intégration professionnelle, l'absence de reconnaissance automatique des diplômes, qui affecte en particulier les femmes, celles-ci exerçant plus souvent une profession qui exige un diplôme officiel, par exemple dans le secteur de l'éducation et de la pédagogie spécialisée. Sans compter que, selon les employeurs, les Ukrainiennes ont souvent suivi des cursus inhabituels menant à des diplômes qui n'existent pas sous cette forme en Suisse ou à des diplômes de haute école qui ne correspondent pas clairement à leur expérience professionnelle. Enfin, les employeurs déplorent le fait que les réfugiées ne puissent pas fournir de certificats de travail, peu répandus en Ukraine.

Parmi les obstacles identifiés, on peut en outre évoquer la garde des enfants, qui incombe en premier lieu aux femmes. Lorsqu'on a des enfants en bas âge ou en âge d'être scolarisés, on a souvent besoin d'une aide externe pour pouvoir travailler. Or, selon les réfugiées et les spécialistes interrogés, celle-ci est difficile à organiser ou trop coûteuse. Et concilier activité professionnelle et garde des enfants est encore plus compliqué lorsque les enfants suivent en outre l'école ukrainienne à distance, afin de pouvoir réintégrer leur système scolaire lorsqu'ils rentreront.

L'incertitude liée au statut S

Le statut S vise un retour dans leur pays des personnes concernées. Le Conseil fédéral doit le prolonger régulièrement, ce qui génère une certaine incertitude puisque les personnes réfugiées ne savent pas exactement combien de temps elles seront autorisées à séjourner en Suisse. Il arrive donc qu'elles soient moins motivées à y chercher des perspectives professionnelles. Quant aux formations continues[2], elles sont souvent coûteuses et peuvent entraver à court terme les efforts que déploient les personnes pour devenir financièrement indépendantes, voire anéantir ces efforts. Tant que l'issue de la guerre est incertaine, de nombreuses réfugiées se voient plutôt contraintes d'exercer un métier pour lequel elles sont surqualifiées.

La priorité donnée au retour au pays dans le cadre du statut S déstabilise également les employeurs qui souhaiteraient engager des personnes bénéficiant de ce statut et leur proposer de se perfectionner. En effet, certains employeurs ne sont pas suffisamment informés ou ne savent pas combien de temps les personnes concernées peuvent rester en Suisse. Quand ils recrutent à des postes exigeant une formation (interne), ils ont donc tendance à refuser les candidates et candidats dont le séjour en Suisse est incertain.

Parmi les obstacles cités par les employeurs et les spécialistes interrogés, on peut enfin mentionner les demandes de permis de travail, dont la durée diverge selon le canton et le moment du dépôt, et qui sont synonymes d'une charge administrative élevée. Si les bénéficiaires du statut S sont avantagés par rapport à d'autres requérants d'asile pour ce qui est du travail, la procédure reste actuellement plus simple pour les autres réfugiés. Pour eux, une procédure d'annonce simple suffit, ce qui explique que, à compétences égales, les employeurs les préfèrent parfois aux bénéficiaires du statut S. À noter qu'il est prévu de simplifier la procédure pour ces derniers[3].

Une collaboration accrue entre autorités

De nombreux réfugiés ukrainiens ont été renvoyés vers le SPE dès leur arrivée en Suisse; or, il a vite été clair que les conditions de leur intégration professionnelle n'étaient souvent pas remplies. Bon nombre se sont donc rapidement désinscrits du SPE et ont dû être appuyés par d'autres institutions, notamment les services de l'intégration et l'aide sociale. Les services cantonaux ont dû renforcer leur travail d'information et de coordination afin de clarifier les compétences, et ce, alors que la situation était déjà tendue durant la première année de la guerre.

Depuis, le transfert des dossiers et la collaboration entre les services spécialisés dans l'intégration et les services de placement se sont améliorés. Il reste cependant un potentiel d'optimisation: plusieurs études de cas réalisées au niveau cantonal ont montré qu'il était central de garantir des processus clairs, au niveau stratégique comme opérationnel. Le partage d'expériences et la communication directe entre les services impliqués se sont également avérés essentiels pour repenser la collaboration et les procédures existantes et adapter les mesures d'encouragement aux besoins des personnes au bénéfice d'un statut S.

Il est intéressant de constater que, trois ans après le début de la guerre, il reste encore des lacunes dans le transfert de connaissances. Tout d'abord, il manque souvent des informations claires pour les réfugiés, par exemple sur les spécificités cantonales ou les offres de soutien dans la recherche d'un emploi. De plus, il est parfois difficile de savoir exactement comment les cas à l'interface entre intégration et placement sont gérés par les différentes institutions ou comment les décisions sont prises. Il s'agit donc de formuler plus clairement les attentes posées aux réfugiés, de définir les compétences et d'améliorer la communication avec les réfugiés, mais aussi au sein des institutions et entre ces dernières.

Sur la bonne voie

Bon nombre des défis relatifs à l'intégration professionnelle des réfugiés ukrainiens ont été identifiés, mais il faut du temps pour que l'ensemble des parties prenantes inscrivent les adaptations nécessaires et les processus dans leur pratique, acquièrent de l'expérience et identifient les bonnes pratiques.

Globalement, l'intégration professionnelle des réfugiées ukrainiennes avance, comme le prouve l'évolution de leur taux d'activité qui n'a cessé d'augmenter entre juin 2022 et fin 2024, passant de 6,1% à 28,2%. Il serait toutefois possible d'accélérer ladite intégration en renforçant systématiquement la coopération interinstitutionnelle et en continuant à supprimer de manière ciblée les obstacles que ces personnes rencontrent, par exemple au moyen de programmes facilitant la reconnaissance des diplômes ou en développant de manière ciblée leurs compétences linguistiques. Pour y arriver, il ne faut pas seulement que les services d'intégration et de placement fassent preuve d'ouverture et adaptent en permanence leurs processus, il faut aussi que les femmes concernées, les employeurs et les acteurs de la société civile soient associés à ces démarches chaque fois que c'est possible.

1. Voir Efionayi-Mäder D., Ruedin D., Mandelbaum S., Bobokova J. et D'Amato G. (2025). Intégration professionnelle des femmes réfugiées d'Ukraine (texte en allemand, avec un résumé en français). Bases de la politique économique n° 56. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.
2. Les cours de langues sont financés dans le cadre de l'octroi du statut S; les cantons et la société civile proposent également des offres.
3. Voir Conseil fédéral (2025). Le Conseil fédéral veut promouvoir l'emploi des bénéficiaires du statut S et des ressortissants d'États tiers formés en Suisse, communiqué de presse du 26 février, Berne.

Proposition de citation: Ruedin, Didier; Efionayi-Mäder, Denise (2025). Les raisons du faible taux d'activité des réfugiées ukrainiennes. *La Vie économique*, 20 mars.



Didier Ruedin
Responsable de projets au Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Université de Neuchâtel



Denise Efionayi-Mäder
Vice-directrice du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Université de Neuchâtel