



TENT
FRANCE

Guide Emploi Réfugiés France

Une ressource sur
l'emploi des personnes
réfugiées à destination
des entreprises
françaises



juin 2025
TENT.ORG



TENT
—
FRANCE

À propos de Tent France

Alors que la France accueille un nombre significatif de personnes réfugiées, les entreprises ont un rôle essentiel à jouer pour les aider à s'intégrer économiquement dans leur nouveau pays. Tent France est un réseau de 50 grandes entreprises qui s'engagent localement à recruter et améliorer l'employabilité des personnes réfugiées. Tent France est la coalition nationale de Tent Partnership for Refugees, une organisation fondée en 2016 par Hamdi Ulukaya, le PDG et fondateur de Chobani – une entreprise agroalimentaire leader sur le marché américain – pour mobiliser les plus grands employeurs du monde afin d'aider les réfugiés à accéder au marché du travail. En plus de la France, Tent est présente dans dix autres pays d'Amérique et d'Europe. Pour en savoir plus : www.tent.org/france.

© 2025 Tent Partnership for Refugees, Tous droits réservés.



À propos de France terre d'asile

France terre d'asile est une association loi 1901 fondée en décembre 1970, qui œuvre à un accueil digne et adapté des personnes en besoin de protection tels que les demandeurs d'asile, les bénéficiaires d'une protection internationale et les mineurs isolés. L'association participe à l'accueil et l'intégration de ces publics et de leurs familles à travers la gestion de nombreux centres d'hébergement. À ce titre, l'association gère une centaine de dispositifs déployés dans 10 régions et 60 villes, qui accompagnent plus de 12 000 personnes chaque jour. L'association vise également à promouvoir auprès de l'opinion et des pouvoirs publics, toutes les activités favorables au développement d'un meilleur accueil de ces personnes. Pour en savoir plus : www.france-terre-asile.org.



À propos du HCR, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés

Le HCR est une organisation internationale qui a pour mission de protéger et préserver les droits des réfugiés et de les aider à reconstruire leur vie. Le HCR apporte aussi son soutien aux anciens réfugiés retournés dans leur pays d'origine, aux personnes déplacées internes et aux apatrides. Créé en 1950, le HCR travaille aujourd'hui dans 136 pays, en lien avec les gouvernements, les autres acteurs humanitaires, la société civile, le secteur privé et les personnes déplacées elles-mêmes. En France, le HCR joue notamment un rôle de conseil et de plaidoyer ainsi que de sensibilisation et d'information, afin de mobiliser du soutien en faveur des déplacés forcés et de promouvoir des solutions de protection et d'intégration. Pour en savoir plus : www.unhcr.org/fr-fr/.

Sommaire

- 1. Introduction**

- 2. Qui sont les réfugiés en France ?**

- 3. Pourquoi recruter des réfugiés ?**

- 4. Comment recruter des réfugiés ?**

- 5. Entrer en contact avec des talents réfugiés**

- 6. Conclusion**



1. Introduction



Le Guide pour l'emploi de personnes réfugiées en France est un manuel destiné aux entreprises qui souhaitent embaucher des réfugiés et qui se posent des questions sur la manière de procéder et l'aspect pratique du recrutement en France.

Des entreprises françaises majeures s'engagent à recruter des réfugiés, jouant ainsi un rôle essentiel en les aidant à redémarrer leur vie, tout en bénéficiant de leur talent, de leur loyauté et de leur ingéniosité. Les réfugiés sont des employés particulièrement motivés et résilients, et leur turnover est inférieur à celui des employés non-réfugiés¹. En outre, les consommateurs français indiquent non seulement qu'ils sont plus enclins à acheter auprès d'entreprises qui embauchent des réfugiés, mais également qu'ils sont plus enclins à travailler pour ces mêmes entreprises².



Veillez noter que ce guide utilisera le terme « réfugié » comme un terme générique pour désigner toutes les personnes bénéficiaires d'une protection internationale ainsi que les personnes déplacées d'Ukraine bénéficiaires de la protection temporaire et qui sont légalement autorisées à travailler.

Ce guide contient des informations essentielles sur une variété de sujets liés à l'embauche de réfugiés en France, y compris :

- Un état des lieux des personnes réfugiées, comprenant les pays d'origine les plus courants, les statuts et les voies d'immigration, ainsi qu'un aperçu de leurs parcours académiques et professionnels.
- Les bénéfices liés au recrutement de personnes réfugiées.
- Les aspects logistiques du recrutement de réfugiés.
- Une liste de structures avec lesquelles les entreprises souhaitant embaucher des réfugiés peuvent entrer en contact, ainsi que des ressources supplémentaires pour soutenir ces efforts de recrutement.



Tent travaille en étroite collaboration avec les entreprises pour élaborer et mettre en œuvre des programmes de recrutement de réfugiés efficaces. Pour plus d'informations, contactez-nous à l'adresse suivante : france@tent.org.



TENT
—
FRANCE

Tent France

Tent France est un réseau de 50 grandes entreprises qui s'engagent localement à recruter et améliorer l'employabilité des personnes réfugiées.

En rejoignant Tent France, les entreprises ont accès à :

- *Des conseils personnalisés sur la manière de mettre en place des programmes de recrutement de réfugiés réussis.*
- *Des ressources, des formations et des bonnes pratiques, issues du réseau mondial d'entreprises de Tent, et adaptées au contexte français.*
- *Des échanges entre pairs et des réunions régulières avec les entreprises membres.*
- *Des recommandations sur les meilleurs partenaires qui peuvent mettre les entreprises en contact avec des talents réfugiés.*
- *Des opportunités de mise en lien avec d'autres entreprises pour surmonter les difficultés structurelles liées à l'embauche et à l'intégration d'employés réfugiés.*
- *Les programmes de mentorat professionnel de Tent, qui mettent en relation des employés avec des personnes réfugiées.*
- *Des conseils en matière de communication et sur comment amplifier les initiatives des entreprises en faveur des personnes réfugiées.*

Pour en savoir plus, visitez le [site de Tent France](https://www.tent.org/fr)³ ou contactez-nous à l'adresse : france@tent.org.



2. Qui sont les réfugiés en France ?



Les réfugiés en France : chiffres, statuts et droit au travail

Le nombre de réfugiés en France

En 2024, la France accueillait près de 600 000 réfugiés⁴, auxquels s'ajoutaient environ 70 000 personnes déplacées d'Ukraine arrivées depuis l'invasion russe.

Les trois principales nationalités de réfugiés résidant sur le territoire français sont les Afghans, les Ukrainiens et les Syriens.

Les différents types de statuts

En France, il existe traditionnellement **trois types de protections internationales**. Le statut de réfugié, la protection subsidiaire et le statut d'apatride. L'expression « bénéficiaire d'une protection internationale » (BPI) est couramment employée pour englober ces différents statuts sans distinction.

Depuis 2022, à ces trois protections internationales est venue s'ajouter la « protection temporaire » qui a été activée pour les personnes déplacées d'Ukraine à la suite de l'invasion russe.



Rappel : Dans ce guide, les bénéficiaires d'une protection internationale et les personnes déplacées d'Ukraine bénéficiaires de la protection temporaire seront indistinctement désignés par les termes « réfugiés » ou « personnes réfugiées ».

Qu'est-ce que le statut de réfugié ?

Le statut de réfugié est défini par la Convention relative au statut des réfugiés, dite Convention de Genève, adoptée le 28 juillet 1951⁵. Ce texte a vu le jour après la Seconde Guerre mondiale, dans un contexte où des millions de personnes

déplacées cherchaient une protection en Europe. La Convention fixe les bases juridiques du statut de réfugié et établit les droits et obligations des personnes qui en bénéficient.

Les conditions pour être reconnu réfugié

Selon l'article 1 de la Convention de Genève, une personne doit remplir quatre conditions pour obtenir ce statut :

- 1. Être hors de son pays d'origine :** La personne a quitté son pays et se trouve sur un territoire étranger.
- 2. Craindre des persécutions graves :** Ces persécutions menacent l'intégrité physique et/ou morale de la personne. Elles doivent être personnelles et actuelles.
- 3. Motivations des persécutions :** Les persécutions doivent être fondées sur des motifs spécifiques, tels que :
 - La race ou l'ethnie ;
 - La religion ;
 - La nationalité ;
 - L'appartenance à un groupe social (par exemple, les femmes victimes de violences spécifiques ou les personnes LGBTQ+) ;
 - Les opinions politiques.
- 4. Absence de protection de l'État d'origine :** La personne ne peut pas compter sur la protection des autorités de son pays, soit parce qu'elles sont à l'origine des persécutions, soit parce qu'elles ne sont pas en mesure d'intervenir efficacement, soit parce qu'elles refusent de le faire.

Lorsqu'une personne obtient le statut de réfugié en France, elle bénéficie d'un titre de séjour de 10 ans, renouvelable, conformément à l'article L424-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda)⁶.



Qui sont les réfugiés afghans ?

Depuis que les talibans ont repris le contrôle de l'Afghanistan en août 2021, le pays est en proie à l'une des plus grandes crises humanitaires, politiques et sociales au monde. Cette prise de pouvoir a déclenché une vague de départs massive, les Afghans fuyant un régime qui restreint largement les droits fondamentaux de ses citoyens.

Cette répression étatique cible particulièrement les droits des femmes et des filles : l'interdiction pour les filles d'accéder à l'éducation au-delà du primaire et l'exclusion des femmes de nombreux secteurs professionnels ont provoqué une marginalisation massive. Leur vie, tant publique que privée, est encadrée par des règles strictes, sous peine de sanctions sévères pouvant aller jusqu'à la peine de mort.

Eu égard aux persécutions qui visent ces femmes, la France considère depuis 2024

que **les femmes afghanes dans leur ensemble peuvent être regardées comme appartenant à un groupe social susceptible d'être protégé comme réfugié**⁷.

En outre, les opposants au régime, les journalistes, les défenseurs des droits humains et les anciens collaborateurs des forces internationales sont activement traqués, arrêtés ou exécutés.

De manière plus générale, l'arrivée au pouvoir des talibans a plongé le pays dans un climat d'instabilité, et la population afghane vit dans la peur permanente des arrestations arbitraires, des violences et des abus de pouvoir. Beaucoup d'Afghans, craignant pour leur vie et celle de leurs proches, voient l'exil comme seule issue⁸.

L'Afghanistan a été, de 2018 à 2023, le principal pays d'origine des demandeurs d'asile en France, avec près de 20 000 nouvelles demandes en 2023. En 2024, il passe au second rang, derrière l'Ukraine. Au total, la France compte en 2024 près de 80 000 réfugiés afghans⁹.

Qu'est-ce que la protection subsidiaire ?

La protection subsidiaire trouve son origine dans le droit européen¹⁰. Cette protection a été introduite dans le droit français à l'article L512-1 du Ceseda¹¹. Cet article prévoit que le bénéfice de la protection subsidiaire est accordé à toute personne **qui ne remplit pas les conditions pour se voir reconnaître la qualité de réfugié** mais pour laquelle il existe des motifs sérieux et avérés de croire qu'elle courrait dans son pays un risque réel de subir l'une des atteintes graves suivantes :

- 1° La peine de mort ou une exécution ;
- 2° La torture ou des peines ou traitements inhumains ou dégradants (par exemple, des violences domestiques) ;

3° S'agissant d'un civil, une menace grave et individuelle contre sa vie ou sa personne en raison d'une violence qui peut s'étendre à des personnes sans considération de leur situation personnelle et résultant d'une situation de conflit armé interne ou international.

En résumé, si le statut de réfugié repose sur des **persécutions ciblées** pour des motifs spécifiques, la protection subsidiaire est accordée pour des **risques graves généraux** (peine de mort, tortures, traitements inhumains ou dégradants, conflits armés), qui peuvent être le fait des autorités comme de personnes privées. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des cas, la protection subsidiaire n'est accordée que s'il existe des éléments d'individualisation des risques allégués, par

exemple l'état de vulnérabilité de l'intéressé, lié à son âge, à son genre, à sa santé ou à son isolement.

Les personnes bénéficiaires de la protection subsidiaire se voient délivrer un titre de séjour de 4 ans renouvelable en une carte de résident de 10 ans¹².

Au 31 décembre 2023, l'Office français de protection des réfugiés et des apatrides (Ofpra) estime que le nombre de protégés subsidiaires en France est de près de 140 000 individus¹³.



Qui sont les réfugiés syriens ?

Inspirées par des mouvements pro-démocratie dans d'autres pays arabes, des manifestations ont éclaté en Syrie en mars 2011, exigeant des réformes et la fin de la répression sous le régime de Bachar al-Assad. La réponse brutale du régime en place, incluant des arrestations et des massacres, a poussé une partie de la population à se révolter. La situation s'est progressivement transformée en une guerre civile opposant le régime de Bachar al-Assad à divers groupes rebelles, dont l'Etat islamique, engendrant l'une des crises humanitaires les plus graves du XXI^e siècle, avec des millions de Syriens contraints de fuir leur pays (6.6 millions) ou de se déplacer à l'intérieur des frontières (7 millions). **Près d'un réfugié sur 4 dans le monde est syrien**¹⁴.

Parmi les **plus de six millions de réfugiés syriens**, environ un million se sont installés en Europe. L'Allemagne, en tête, accueille près de 900 000 réfugiés syriens depuis 2011¹⁵. Elle est suivie par la Suède, qui en a accueilli environ 150 000 sur la même période¹⁶. En

comparaison, la France accueille 44 000 réfugiés syriens sur son territoire¹⁷.

À la suite de l'offensive de groupes armés d'opposition, le gouvernement syrien, sous l'égide du Président Bachar al-Assad, est tombé le 1^{er} décembre 2024. Si ces événements sont porteurs d'espoir pour les réfugiés syriens, **la situation n'est pas stabilisée** et des déplacements se poursuivent tant à l'intérieur du pays qu'au-delà des frontières. Si quelques milliers de personnes, principalement réfugiées au Liban et en Turquie, sont déjà rentrées chez elles, la majorité attend de voir la situation politique, sécuritaire, économique et humanitaire du pays se stabiliser avant de prendre une décision de retour. C'est également ce que recommande l'agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)¹⁸. En France, des dispositifs ad-hoc de délivrance de sauf-conduits à titre exceptionnel et pour motif humanitaire par les préfectures existent et peuvent être sollicités par les réfugiés syriens qui souhaiteraient se rendre ponctuellement en Syrie constater la situation et éventuellement préparer leur retour, sans perdre leur protection en France¹⁹. En France, le traitement des demandes d'asile de ressortissants syriens est suivi au cas par cas par l'Ofpra²⁰.



Quelle est la différence entre un demandeur d'asile et un réfugié ?

Toute personne ayant obtenu le statut de réfugié ou la protection subsidiaire est nécessairement passée par le statut de demandeur d'asile.

Pour le statut de réfugié ou la protection subsidiaire, la procédure de demande d'asile débute par l'enregistrement de la demande d'asile de la personne étrangère auprès de la préfecture de son lieu de résidence et se termine par la décision de l'Ofpra ou, en cas d'appel, par la décision de la Cour nationale du droit d'asile (CNDA). Cette décision peut être positive : la personne est alors reconnue réfugiée ou se voit octroyer le bénéfice de la protection subsidiaire, ou négative : la personne est alors déboutée de sa demande d'asile. Pendant toute la durée de l'examen de sa demande, elle est désignée comme « demandeur d'asile ».

Un demandeur d'asile est donc une personne qui a déposé une demande d'asile mais n'a pas encore reçu de réponse sur celle-ci.

Durant toute la procédure de demande d'asile, le demandeur d'asile prouve la régularité de son séjour non pas à l'aide d'un titre de séjour mais d'une **attestation de demande d'asile**. Cette attestation ne lui permet pas de travailler. Toutefois, en vertu de l'article L554-1 du Ceseda²¹, un demandeur d'asile peut être autorisé à travailler si l'Ofpra n'a pas statué sur sa demande d'asile 6 mois après le dépôt de celle-ci. À l'issue des 6 mois, l'employeur peut solliciter une autorisation de travail auprès de la préfecture.

Qu'est-ce que le statut d'apatride ?

Selon l'article 1 de la Convention de New York du 28 septembre 1954, le terme « apatride » désigne « une personne qu'aucun Etat ne considère comme son ressortissant par application de sa législation ». En règle générale, les individus acquièrent une nationalité dès la naissance, soit par leurs parents, soit en fonction du pays où ils naissent. Toutefois, plusieurs facteurs peuvent mener à l'apatridie.

L'une des principales causes de l'apatridie est la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, la langue ou le genre. L'exclusion de certains groupes de la citoyenneté pour des raisons discriminatoires conduit souvent à une apatridie prolongée et généralisée dans leur pays d'origine. Par ailleurs, certains États retirent la nationalité de leurs citoyens en modifiant des lois de manière discriminatoire, laissant ainsi des populations entières privées de nationalité. À ce titre, la majorité des apatrides dans le monde appartiennent à des minorités²².

On comptait **seulement 440 demandes d'apatridie** sur les près de 153 600 demandes d'asile traitées par l'Ofpra en 2024²³.

La personne étrangère ayant obtenu le statut d'apatride se voit délivrer un titre de séjour de 4 ans, renouvelable en une carte de résident de 10 ans selon les dispositions de l'article L424-18 du Ceseda²⁴.

Qu'est-ce que la protection temporaire ?

Contrairement aux trois autres protections internationales précédemment mentionnées, la protection **temporaire** est un mécanisme européen temporaire prévu par la directive 2001/55/CE²⁵. À l'heure de la rédaction du présent guide, la protection temporaire **visé exclusivement les personnes ukrainiennes, les membres de leur famille ainsi que les personnes réfugiées qui résidaient en Ukraine au moment de l'invasion russe**.

À la suite de l'invasion russe de l'Ukraine le 24 février 2022, la Commission européenne a décidé d'activer ce mécanisme pour la première fois. Ce statut de protection est donc en vigueur au sein de l'Union européenne depuis le 4 mars 2022.

La directive européenne prévoit, en principe, une durée maximale de trois ans pour la protection temporaire. Cependant, face à la persistance du conflit en Ukraine, la Commission européenne et le Conseil de l'Union européenne ont décidé de prolonger cette mesure exceptionnellement jusqu'en mars 2026²⁶.

Contrairement aux trois formes classiques de protection internationale, les personnes déplacées d'Ukraine accèdent à la protection temporaire sans avoir à engager de procédure de demande d'asile ; il leur suffit de s'enregistrer à la préfecture du lieu de résidence. À l'issue de cet enregistrement, la préfecture leur délivre une autorisation provisoire de séjour sur le territoire français (APS) d'une durée de 6 mois, portant la mention « bénéficiaire de la protection temporaire » et renouvelable.

Cette APS ouvre un certain nombre de droits et **notamment celui de travailler**²⁷.

Il convient toutefois de garder à l'esprit que l'application de cette protection et l'ouverture des droits qui en découlent est en progression constante, du fait du caractère inédit de son déclenchement, mais aussi de la poursuite du conflit sur le territoire ukrainien.

De plus en plus de personnes déplacées d'Ukraine bénéficiaires de la protection temporaire déposent des demandes d'asile pour espérer obtenir une protection internationale (statut de réfugié ou protection subsidiaire) plus protectrice. En effet, comme susmentionné, le statut de réfugié permet d'obtenir un titre de séjour de 10 ans et la protection subsidiaire un titre de séjour de 4 ans. En revanche, l'APS a une durée de validité de 6 mois

(renouvelable). À ce titre, **en 2024, les Ukrainiens étaient la première nationalité à demander l'asile en France**²⁸.

Les déplacés d'Ukraine sous protection temporaire qui déposent une demande d'asile continuent de bénéficier de cette protection tout au long de l'examen de leur dossier, ce qui leur permet de **conserver leur droit au travail** pendant cette période²⁹.



Qui sont les personnes déplacées d'Ukraine ?

En février 2025, la France accueillait 70 115 personnes déplacées d'Ukraine sur son territoire³⁰.

D'après une étude de l'Agence de l'Union européenne pour l'asile, la crise des déplacés d'Ukraine se distingue par un profil démographique unique, en contraste avec les flux migratoires habituels, souvent dominés par de jeunes hommes voyageant seuls. Depuis le début du conflit, les arrivées sont majoritairement composées de femmes et d'enfants. Ainsi, **81 % des personnes déplacées d'Ukraine sont des femmes**, avec un âge médian de 39 ans. Parmi elles, 57 % ont voyagé accompagnées d'au moins un enfant^{31 32}.

Ce profil s'explique en grande partie par le contexte spécifique de la guerre en Ukraine et par les politiques qui y sont associées. En effet, dès le début de la guerre, une loi martiale a été instaurée, interdisant aux hommes âgés de 18 à 60 ans de quitter le pays pour être potentiellement mobilisés dans l'armée³³. En conséquence, ce sont donc surtout les femmes, les enfants et les personnes âgées qui ont quitté l'Ukraine pour chercher refuge à l'étranger.

Selon le Réseau européen des migrations, **les personnes déplacées d'Ukraine affichent un taux d'emploi supérieur aux autres groupes de réfugiés**. Parmi les déplacés en âge de travailler, 32 % étaient employés³⁴. Cette situation s'explique en partie par l'accès direct au marché du travail offert par le statut de protection

temporaire et par leur niveau d'éducation relativement élevé³⁵. En effet, d'après une étude de l'Agence de l'Union européenne pour l'asile, 68 % des déplacés d'Ukraine interrogés ont suivi des études supérieures³⁶, ce qui favorise leur intégration professionnelle.

Les personnes déplacées d'Ukraine sont principalement employées dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie et restauration
- Services administratifs
- Bâtiments et travaux publics (BTP)
- Commerce de gros et de détail, ainsi que la réparation de véhicules terrestres à moteur³⁷

Cependant, ces secteurs ne correspondent pas toujours aux qualifications de ces personnes déplacées. Ce déclassement peut s'expliquer par plusieurs facteurs, certains communs à l'ensemble des réfugiés, comme la barrière linguistique, même si près d'un déplacé d'Ukraine sur deux parle anglais³⁸, les démarches administratives complexes, ou la reconnaissance limitée des diplômes étrangers. D'autres raisons sont spécifiques aux personnes déplacées d'Ukraine, notamment leur niveau de diplôme généralement supérieur aux autres catégories de réfugiés, ce qui accentue le déclassement.

Le droit au travail des réfugiés (statut de réfugié, protection subsidiaire, apatride, protégés temporaires)

Même s'ils ont des protections différentes et des titres de séjour différents, les réfugiés ont tous le même droit au travail c'est-à-dire qu'ils n'ont pas besoin d'avoir une autorisation de travail pour être embauchés.

En effet, l'article **R5221-2 du Code du travail**³⁹ dispose que sont dispensés d'autorisation de travail :

- **Les titulaires d'une carte de résident** : ce dont disposent les personnes à qui on a reconnu le statut de réfugié ainsi que les membres de leur famille ;
- **Les titulaires de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « bénéficiaire de la protection subsidiaire »** ou « membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire » ;
- **Les titulaires de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « bénéficiaire du statut d'apatride »** ou « membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride ».

S'agissant des protégés temporaires d'Ukraine, l'article **R581-4 du Ceseda**⁴⁰ dispose que l'autorisation provisoire de séjour ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle.

Le droit au travail des documents provisoires

L'**Administration numérique des étrangers en France** (ANEF) est le site via lequel les préfectures organisent la délivrance des titres de séjour des personnes réfugiées – et les membres de leur famille.

La préfecture doit s'assurer que l'état civil de la personne qui demande le titre de séjour est correct avant de procéder à la fabrication du titre, afin d'éviter toute erreur dans les documents officiels.

Durant ce délai, les personnes réfugiées, et le cas échéant, les membres de leur famille qui ont déposé leur demande de titre de séjour vont recevoir trois types d'attestations provisoires.

La direction générale des étrangers en France (DGEF), par un document d'octobre 2023 intitulé « Comment reconnaître les documents provisoires de séjour permettant aux réfugiés d'attester de leur séjour régulier afin d'ouvrir ou de maintenir leurs droits ?⁴¹ », rappelle que ces différentes attestations provisoires sont, dans l'ordre chronologique :

• L'attestation de confirmation de dépôt

Elle est délivrée pour confirmer que le dossier de demande de titre de séjour est complet et déposé. **Elle ne permet pas de justifier du séjour régulier ni d'ouvrir les droits qui y sont associés.**

Conformément aux articles **R431-15-3 et suivants du Ceseda**⁴², les personnes réfugiées qui déposent une demande de titre de séjour via la plateforme ANEF reçoivent directement une attestation de prolongation d'instruction. Cette procédure simplifie le processus en supprimant l'étape intermédiaire de l'attestation de confirmation de dépôt, qui peut toutefois être délivrée aux membres de la famille des personnes réfugiées.

• L'attestation de prolongation d'instruction (l'API)

Il s'agit du document que les personnes réfugiées possèdent le plus fréquemment. Cette attestation est délivrée pour une durée de six mois et est renouvelée automatiquement dans l'attente de la fabrication du titre de séjour.

Le renouvellement automatique de l'API jusqu'à la réception du titre de séjour est prévu à l'article **R431-15-1 du Ceseda**⁴³ qui dispose que « Lorsque l'instruction se prolonge, en raison de circonstances particulières, au-delà de la date d'expiration de l'attestation, celle-ci est renouvelée aussi longtemps que le préfet n'a pas statué sur la demande ».

L'article **R431-15-2 du Ceseda**⁴⁴, dispose que l'API autorise son titulaire à travailler lorsqu'elle est délivrée pour la demande des premiers titres de séjour suivants :

- La carte de résident de 10 ans délivrée aux personnes reconnues réfugiées⁴⁵ et aux membres de leur famille⁴⁶ ;
- La carte de séjour de 4 ans délivrée aux personnes bénéficiaires de la protection subsidiaire⁴⁷ ainsi qu'aux membres de leur famille⁴⁸ ;
- La carte de séjour de 4 ans délivrée aux personnes bénéficiaires du statut d'apatride⁴⁹ ainsi qu'aux membres de leur famille⁵⁰.

Autrement dit, toute API délivrée dans le cadre d'une demande de titre de séjour pour un réfugié ou pour un membre de sa famille **autorise toujours son titulaire à travailler**.

Il peut arriver que la mention « n'autorise pas son titulaire à travailler » apparaisse sur l'API, mais cela résulte d'erreurs d'édition occasionnelles.

• *L'attestation de décision favorable*

Cette attestation est délivrée lorsque la préfecture dispose de tous les éléments nécessaires pour lancer la fabrication du titre de séjour. **Elle permet également d'ouvrir tous les droits associés,**

notamment l'accès au marché du travail si le titre de séjour en question l'autorise.

Comme mentionné précédemment, les titres de séjour attribués aux réfugiés confèrent quant à eux systématiquement le droit de travailler.

• *Le droit au travail d'un réfugié peut-il expirer ?*

Le droit au travail d'un réfugié ne peut expirer tant que sa protection internationale ne lui a pas été retirée.

La protection internationale peut prendre fin dans **cinq cas de figure exceptionnels**⁵¹, notamment si l'individu renonce volontairement à son statut, par exemple s'il veut retourner dans son pays d'origine, ou s'il se rend coupable d'actes graves tels que des crimes ou des actes de terrorisme.

Toutefois, après une décision de retrait de protection, la préfecture peut examiner la possibilité d'accorder un autre titre de séjour à la personne étrangère. De plus, sauf en cas de menace grave à l'ordre public, une carte de résident de 10 ans ne peut être révoquée si l'étranger réside légalement en France depuis au moins 5 ans⁵².

L'employeur n'est pas automatiquement prévenu si la personne réfugiée qu'il embauche perd son droit au séjour et par conséquent son droit à travailler.

Quel est le parcours académique et professionnel des réfugiés ?



Pour obtenir des informations sur les personnes déplacées d'Ukraine, se référer à l'encadré précédent correspondant.

S'agissant du parcours académique

D'après une étude du ministère de l'Intérieur, **un réfugié sur quatre est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur**⁵³. Cependant, leur niveau de qualification varie considérablement : l'année de leur arrivée en France, 41 % déclarent ne posséder aucun diplôme⁵⁴. Ce chiffre contraste avec la proportion plus élevée de diplômés de l'enseignement supérieur au sein de la population française, qui atteint 42 %⁵⁵.

Les champs de diplomation des personnes réfugiées se concentrent principalement dans les domaines du commerce, de l'administratif et du droit, suivis par l'ingénierie et la construction. Les lettres et les arts figurent également parmi les spécialités les plus représentées⁵⁶.

Trajectoires professionnelles

Les réfugiés arrivent en France avec un passé professionnel souvent actif dans leur pays d'origine, où 57 % d'entre eux étaient employés⁵⁷. Cependant, leur intégration dans le marché du travail français se révèle difficile lors de la première année suivant l'obtention du statut. Pendant cette période, 40 % se déclarent actifs (en emploi ou en recherche d'emploi, appelé aussi « taux d'activité »). Parmi ces 40 %, seulement 16 % se déclarent effectivement en emploi. Ce **taux de chômage important** témoigne

des obstacles rencontrés, tels que la reconnaissance des qualifications, les barrières linguistiques et le manque de réseaux professionnels.

Néanmoins, l'intégration professionnelle des réfugiés progresse significativement avec le temps. Deux ans après l'obtention de leur premier titre de séjour, le taux d'activité des réfugiés grimpe à 73 %⁵⁸, soit autant que le taux d'activité des 15-64 ans dans la population active française⁵⁹. Cette évolution reflète leur capacité à s'adapter et à se stabiliser dans des emplois plus pérennes.

Lors de leur premier emploi en France, 44 % des réfugiés obtiennent un contrat à durée indéterminée (CDI), une proportion qui augmente à 65 % après trois ans⁶⁰. Cependant, **leur accès aux postes à responsabilité reste limité**, avec seulement 2 % occupant des fonctions de cadre. En revanche, 28 % travaillent comme ouvriers non qualifiés, souvent dans des secteurs accessibles mais exigeants physiquement.

Les domaines d'activité qui emploient le plus les réfugiés sont le commerce, l'hôtellerie et la restauration (40 %), suivis par la construction (18 %).



La reconnaissance des diplômes

En France, seul le **centre ENIC-NARIC** est compétent pour délivrer des **attestations de comparabilité et de reconnaissances d'études**. Ces attestations ne remplacent pas les diplômes obtenus à l'étranger. Ils permettent simplement à l'employeur de comprendre le niveau de diplôme et de compétences de la personne réfugiée.

Toutes les conditions, pièces justificatives, délais et tarifs sont consultables sur [le site internet d'ENIC-NARIC](#). La demande est gratuite pour les personnes réfugiées.

Parmi les réfugiés diplômés, 54 % d'entre eux ont fait une démarche de reconnaissance de leur diplôme⁶¹.

Parmi ceux ayant fait une démarche, 72 % ont obtenu une reconnaissance complète de leur diplôme, se voyant délivrer une attestation de comparabilité.

Quels sont les obstacles à l'emploi auxquels les réfugiés sont confrontés ?

L'exil, un départ contraint et précipité

Les facteurs qui contraignent les réfugiés à quitter leur pays diffèrent fondamentalement de ceux qui motivent d'autres types de migrations, comme les migrations économiques ou familiales. Alors que ces dernières sont généralement planifiées et guidées par des perspectives d'amélioration des conditions de vie ou de regroupement familial, les réfugiés fuient souvent dans l'urgence, poussés par des menaces imminentes à leur vie, leur liberté ou leur sécurité⁶². Par conséquent, ils arrivent dans le pays d'accueil moins préparés, la plupart du temps sans documents d'identité, notamment pour leurs enfants, ce qui peut retarder l'ouverture de leurs droits.

La maîtrise de la langue

Les personnes réfugiées rencontrent de plus grandes difficultés à comprendre le français que les autres primo-arrivants. Un an après l'obtention de leur statut, les réfugiés maîtrisent en moyenne moins bien le français que les autres étrangers. Par exemple, 35 % des réfugiés ne parlent pas du tout français un an après l'obtention de leur statut, contre seulement 16 % des non-réfugiés⁶³.

Cette statistique peut être attribuée à trois facteurs principaux :

- Les réfugiés résident en France depuis moins longtemps que les non-réfugiés lorsqu'ils obtiennent leur titre de séjour ; les réfugiés ont passé en moyenne 2,8 ans en France avant d'obtenir leur premier titre de séjour en 2018, contre 5,3 ans en moyenne pour les autres étrangers ;

- Ils sont plus souvent originaires de pays non francophones ;
- Enfin, ils ont entamé un apprentissage plus tardif de leur langue maternelle. 19 % des réfugiés n'ont soit jamais appris à lire et à écrire, soit ont appris tardivement, c'est-à-dire après l'âge de 7 ans, contre 11 % des non-réfugiés⁶⁴.

Le niveau de qualification

À leur arrivée en France, les réfugiés présentent un niveau de qualification généralement inférieur à celui des autres étrangers : 43 % d'entre eux ne possèdent aucun diplôme, contre 29 % parmi les autres populations étrangères. De plus, seuls 20 % des réfugiés sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 32 % chez les autres personnes étrangères⁶⁵.

Le manque d'information

Le manque d'information peut se manifester tant chez les réfugiés que chez les employeurs. Pour les réfugiés, cela concerne principalement une méconnaissance du marché du travail français, notamment du fonctionnement du service public de l'emploi, des spécificités du salariat et des démarches nécessaires à la création d'une entreprise. De plus, la maîtrise des codes socio-professionnels, comme les normes de communication en milieu professionnel ou les attentes des recruteurs, constitue un défi supplémentaire.

Du côté des employeurs, un manque de sensibilisation aux réalités des réfugiés, à leurs compétences et à leur employabilité peut également complexifier leur intégration. Cette méconnaissance peut conduire à des évaluations erronées de leur potentiel.

Les freins périphériques à l'emploi

Les freins périphériques à l'emploi désignent toutes les difficultés d'ordre personnel qui peuvent entraver l'accès ou le retour à l'emploi d'une personne. Ces freins ne sont pas liés aux compétences, à l'expérience ou à la motivation du demandeur d'emploi, et ils peuvent être de natures diverses : mobilité, santé, accès au logement, parentalité, etc⁶⁶.

Ils peuvent être par exemple :

- un manque de dispositif de garde d'enfants ;
- des difficultés pour faire reconnaître ou échanger son permis de conduire ;
- des problèmes d'hébergement et de logement voire du sans-abrisme ;
- des difficultés administratives diverses (liées au renouvellement du titre de séjour par exemple).

Le genre

L'ensemble de ces obstacles à l'insertion professionnelle sont encore plus prégnants chez les femmes réfugiées, qui sont en plus confrontées à des freins spécifiques (facteurs culturels, invisibilisation, garde d'enfant, etc.). Cela permet d'expliquer en partie pourquoi, selon les dernières données disponibles, seules 22 % des femmes réfugiées sont en emploi contre 53 % des hommes réfugiés⁶⁷.



Pour en savoir plus : l'agence des Nations Unies pour les réfugiés a publié en juin 2024 une étude sur les moyens de surmonter les freins à l'inclusion socio-économique des réfugiés⁶⁸.

Quel soutien à l'insertion professionnelle les réfugiés reçoivent-ils ?

De nombreuses associations jouent un rôle clé dans l'accompagnement et l'insertion professionnelle des réfugiés, en proposant des programmes variés allant de la formation à l'accompagnement personnalisé pour faciliter leur accès à l'emploi. Une liste de ces structures est disponible à la fin de ce guide.

En plus de cet accompagnement associatif, les personnes réfugiées peuvent être accompagnées par des programmes gouvernementaux qui leur sont spécifiquement dédiés ou par des dispositifs de droit commun.

Le service public de l'emploi

Les réfugiés peuvent bénéficier des mêmes services proposés par **France Travail** que les autres demandeurs d'emploi, et bénéficient de ce fait d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation et d'accompagnement^{69 70}.

France Travail propose un accompagnement personnalisé pour identifier leurs compétences et leurs aspirations, tout en facilitant la reconnaissance de leurs diplômes et savoir-faire étrangers. L'organisme offre des formations en français professionnel et technique adaptées aux secteurs en tension, comme la construction et l'hôtellerie-restauration. Il collabore également avec les employeurs pour surmonter les préjugés et créer des opportunités d'embauche via des contrats aidés ou des stages. France Travail œuvre à améliorer l'accès des réfugiés à leurs droits et aux informations nécessaires pour faciliter leur inclusion professionnelle, et a notamment mis en place un livret d'accueil pour les étrangers primo-arrivants disponible en anglais, ukrainien, arabe et dari.

Les jeunes entre 16 et 25 ans peuvent être accompagnés par les **Missions locales** – structures publiques dédiées à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes – au même titre que n'importe quel jeune français ou étranger en situation régulière sur le territoire français.

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

Les réfugiés, doivent, comme toute personne étrangère non européenne admise au séjour en France souhaitant s'y installer durablement, signer le **contrat d'intégration républicaine (CIR)**⁷². Ce contrat est conclu entre l'État français (représenté par l'OFII) et la personne étrangère. Le signataire s'engage à suivre des formations pour favoriser son insertion dans la société française.

Ces formations sont de deux types, une linguistique pour atteindre le niveau A1 en français et la deuxième est civique. Lors de la quatrième journée de cette formation civique, des ateliers sont organisés, permettant aux participants d'explorer des sujets professionnels tels que les secteurs d'activité, la recherche d'emploi, les codes de l'entreprise, ainsi que les formations et qualifications nécessaires.



La loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration⁷² est venue renforcer les obligations des employeurs en matière de **formation à destination des salariés allophones** (personne dont la langue maternelle est autre que le français) en modifiant l'article L6321-1 du code du travail⁷³. À présent, pour assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'employeur « peut également proposer aux salariés allophones des formations visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret ».

En application de l'article R1221-34 du Code du travail⁷⁴, l'employeur est obligé de mentionner dans le contrat de travail le droit à la formation mentionnée à l'article L6321-1 du Code du travail.

Dans le même ordre d'idées, le nouvel article L6321-3 du code du travail⁷⁵ résultant de la même loi prévoit pour les salariés allophones signataires du CIR, que **le temps passé en formation linguistique de l'OFII est assimilé à du temps de travail effectif**. Ce temps est rémunéré par l'employeur.

Par ailleurs, le nouvel article L6323-17 du code du travail⁷⁶, issu de la même loi, prévoit que, pour les formations en français langue étrangère choisies par les salariés allophones signataires du CIR financées par le compte personnel de formation et réalisées en tout ou partie durant le temps de travail, l'autorisation d'absence est de droit.

L'application de ces articles a été précisée par décret le 30 décembre 2024⁷⁷.

Le programme AGIR (Accompagnement Global et Individualisé des Réfugiés)⁷⁸

Le programme AGIR, mis en place par l'Etat en 2022, est un dispositif d'accompagnement destiné à faciliter l'intégration des réfugiés en France. D'une durée maximale de 24 mois, ce programme offre un soutien global pour permettre aux bénéficiaires d'une protection internationale d'accéder à leurs droits. Il se concentre principalement sur l'accompagnement des réfugiés dans leur recherche de logement adapté à leur situation personnelle et familiale, tout en leur fournissant une aide pour l'accès à l'emploi et à la formation.

Les **critères d'éligibilité** au programme AGIR ont évolué avec la mise en œuvre du dispositif, et peuvent varier en fonction des départements. Pour connaître les critères d'éligibilité au programme AGIR dans chaque département, il est recommandé de prendre directement contact avec le programme de son département de résidence. Une carte interactive réalisée par **Réfugiés.info** permet de localiser facilement ces informations⁷⁹.



Le saviez-vous ? Le Geiq est un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (statut associatif), qui est piloté et géré par ses entreprises adhérentes, mobilisées pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. **Les réfugiés font partie des publics prioritaires pris en charge par les GEIQ.**

Ainsi, le Geiq sélectionne, recrute, et met à disposition de ses adhérents (employeurs), des salariés en contrat d'alternance. Il organise les parcours de formation pour ses salariés, et leur fait bénéficier d'un double tutorat (par l'entreprise et le Geiq), et d'un accompagnement socio-professionnel (par le Geiq).

*Rejoindre un GEIQ peut ainsi constituer une solution efficace pour **développer les contrats d'alternance au sein de son entreprise tout en favorisant l'intégration professionnelle des réfugiés***⁸⁰.



3.

Pourquoi recruter des réfugiés ?



Les employés réfugiés sont des travailleurs motivés et résilients. Lorsqu'ils arrivent dans leur nouveau pays, ils recherchent généralement des opportunités qui leur permettront de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, et de se réinsérer rapidement sur le marché du travail. En saisissant l'occasion de se construire une nouvelle vie, ils deviennent des contributeurs essentiels à l'économie et à la société du pays.

L'embauche de réfugiés présente de nombreux avantages pour les entreprises :

Les réfugiés sont réputés pour avoir un turnover plus faible

La réduction du turnover est précieuse pour les entreprises, et l'embauche de réfugiés est un moyen efficace pour augmenter les taux de rétention du personnel. Selon l'Indice 2019 de Bien-Être au Travail (IBET) du Groupe Apicil, le coût moyen du turnover du personnel s'élève à 14 580 euros par personne et par an⁸¹. Lorsque les réfugiés trouvent un environnement de travail accueillant, ils restent en moyenne plus longtemps dans l'entreprise. Dans une étude menée par le Fiscal Policy Institute et commandée par Tent, trois entreprises sur quatre (73 %) interrogées font état d'un taux de rétention plus élevé pour les employés réfugiés que pour les employés non-réfugiés, le turnover du personnel dans les entreprises manufacturières américaines étant presque trois fois plus élevé pour l'ensemble des travailleurs (11 %) que pour les réfugiés (4 %)⁸². Le turnover est particulièrement bas parmi les réfugiés dans des secteurs tels que l'industrie de la viande et l'hôtellerie⁸³.

L'embauche de réfugiés peut renforcer l'image de marque d'une entreprise

L'embauche de réfugiés peut également renforcer l'image de marque d'une entreprise en démontrant à ses consommateurs et à ses employés qu'elle est fidèle à ses valeurs. De plus en plus, les

consommateurs exigent que les entreprises aient un impact positif sur la société, et ils sont plus fidèles aux marques qui s'engagent en ce sens. Selon une enquête réalisée en 2023 à la demande de Tent auprès de 800 adultes en France, les consommateurs français indiquent à une large majorité qu'ils sont plus enclins à acheter auprès d'entreprises qui embauchent des réfugiés, 49 % d'entre eux soutenant cette action et 15 % s'y opposant⁸⁴. Les consommateurs français de toutes les tranches d'âge indiquent à une large majorité qu'ils sont plus enclins à acheter auprès d'entreprises qui embauchent des réfugiés, et les consommateurs français de toutes les opinions politiques soutiennent les entreprises qui embauchent des réfugiés⁸⁵.

Les entreprises sont plus susceptibles d'attirer des talents en embauchant des réfugiés

Les entreprises sont mieux positionnées pour attirer des talents lorsqu'elles embauchent des réfugiés. Selon une enquête réalisée par Tent en 2023 auprès des consommateurs français, 48 % des personnes interrogées déclarent qu'elles seraient plus enclines à travailler pour des entreprises qui recrutent des réfugiés, contre seulement 13 % qui seraient moins disposées à le faire⁸⁶.

La diversité du personnel améliore les performances financières des entreprises

Une étude menée par McKinsey dans 15 pays a démontré une corrélation positive et statistiquement significative entre les performances financières des entreprises et la diversité ethnique et de genre, en particulier au sein des équipes de direction⁸⁷.



4.

Comment recruter des réfugiés ?



Recruter des réfugiés

Le processus de recrutement d'un réfugié en France est similaire à celui des autres travailleurs français. Il est toutefois important de noter que les réfugiés peuvent parfois être en possession d'un document provisoire (cf : «*Le droit au travail des documents provisoires* », p. 17) et d'un numéro de sécurité sociale provisoire appelé (NIA). **Ces spécificités administratives ne remettent pas en cause leur droit au travail.**

Lorsque les réfugiés s'enregistrent auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), un **numéro de sécurité sociale temporaire/provisoire (NIA)** leur est délivré. Il ouvre les mêmes droits qu'un numéro de sécurité sociale définitif appelé « numéro d'inscription au répertoire » (NIR), à l'exception qu'il ne permet pas la création d'une carte vitale ou d'un compte Ameli. À la différence d'un identifiant définitif, un numéro de sécurité sociale provisoire ne commence pas par un 1 ou un 2. Il débute par :

- Un 7 si l'assuré est un homme ;
- Un 8 si l'assurée est une femme.

Pour les personnes réfugiées, le NIA est accordé jusqu'à ce qu'un NIR soit octroyé. Ce NIR ne peut être demandé qu'une fois que les documents d'état civil de la personne ont été reconstitués par l'Ofpra. Cela prend en moyenne une année.

Un NIA permet à une personne de travailler et d'être embauchée en France. Deux articles du Code de la sécurité sociale confirment explicitement ce droit, assurant ainsi que le NIA ne constitue pas un obstacle à l'accès à l'emploi.

Premièrement, le V 3° point e) de l'article R133-14 du code de la sécurité sociale⁸⁸ précise que la déclaration sociale nominative comporte notamment pour chaque salarié : « Son numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou, pour les personnes en instance d'attribution d'un tel numéro, son numéro d'identification d'attente (NIA) ».

Ensuite, comme l'indique l'article R161-2 du Code de la sécurité sociale⁸⁹ : « Les personnes sont tenues de communiquer à leur employeur leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou, à défaut, leur numéro d'identification d'attente, afin de lui permettre d'accomplir les formalités qui lui incombent. ».

Enfin, Conformément au point g)⁹⁰ du même article, dans le cas où une personne réfugiée n'aurait ni NIR ni NIA, un numéro technique temporaire (NTT) peut être renseigné. Celui-ci doit être « créé » par l'employeur au moment de l'émission d'une déclaration PASRAU, en remplissant la rubrique adéquate (30.020), lorsqu'il n'est pas généré automatiquement. Ce numéro est exclusivement lié au travail, et ne témoigne d'aucune manière de l'ouverture des droits auprès de la Sécurité sociale⁹¹.

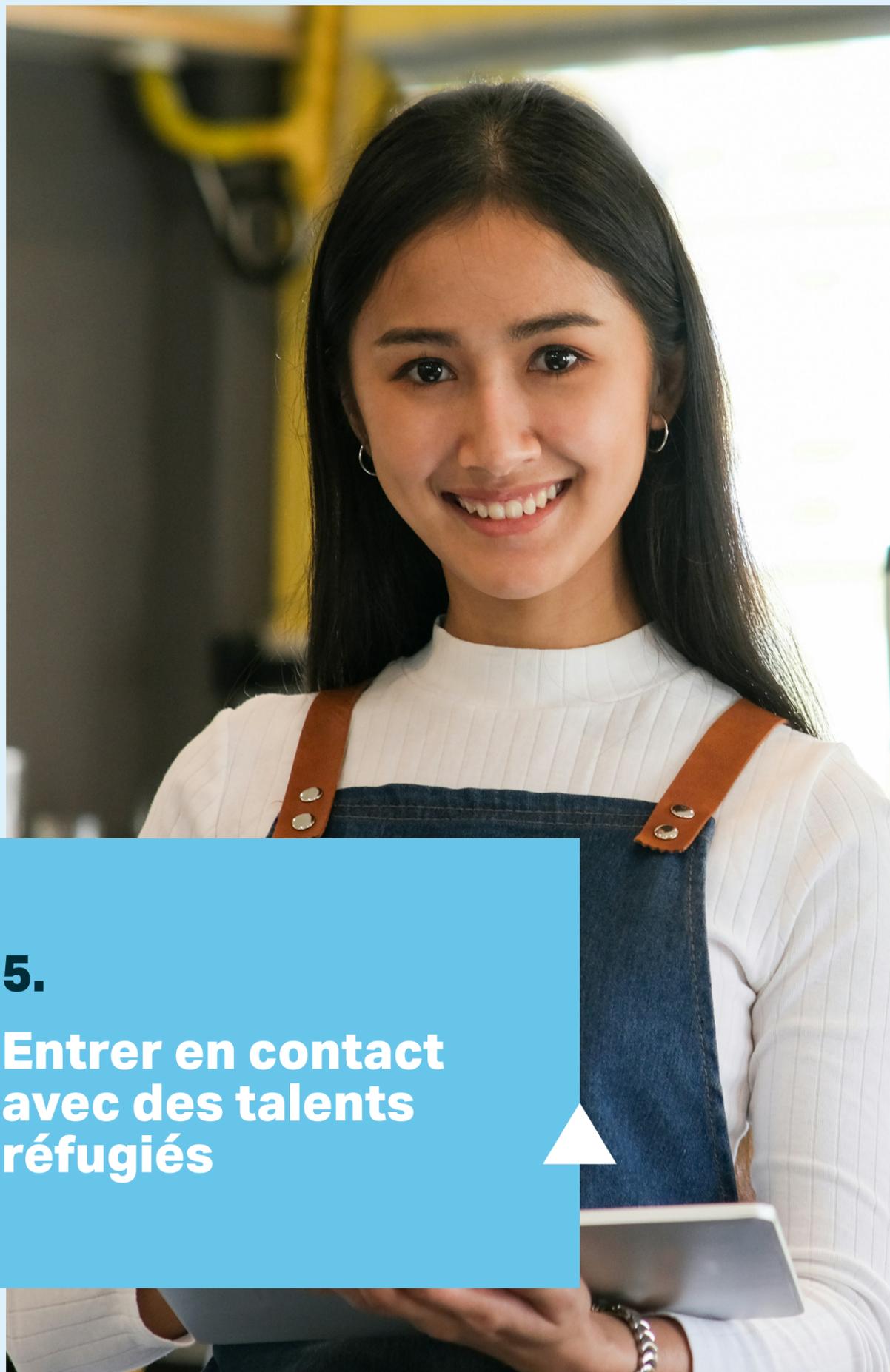
Le processus de recrutement

Même si un candidat réfugié correspond parfaitement à un poste, il peut rencontrer des difficultés à se démarquer dans le cadre d'un processus de recrutement classique. Les réfugiés se heurtent souvent à des obstacles lorsqu'ils recherchent un emploi, ce qui peut les faire paraître comme moins compétitifs aux yeux des employeurs. Parmi les obstacles les plus courants à l'emploi des réfugiés, nous pouvons citer le manque de certains documents ou références attendus, l'absence de certaines compétences exigées, ou des compétences inadaptées, et/ou une maîtrise limitée de la langue. Les réfugiés peuvent également avoir des périodes creuses dans leur CV en raison de leur parcours, ou sembler surqualifiés. Cependant, en investissant dans des ajustements préalables, les entreprises peuvent adapter leurs processus de candidature et d'entretien pour les rendre plus accessibles aux talents réfugiés.

Tent peut former vos collaborateurs sur le processus de recrutement de personnes réfugiées, leur partager des bonnes pratiques pour les entretiens avec les candidats réfugiés, et leur fournir des informations pour mieux comprendre leur statut juridique ainsi que les documents d'autorisation de travail pertinents. Pour plus d'informations, contactez-nous à l'adresse france@tent.org.



Pour plus d'informations sur la création d'un lieu de travail inclusif pour les employés réfugiés, consultez la ressource de Tent « Comment intégrer les employés réfugiés dans vos effectifs », disponible uniquement pour les membres de Tent via l'[Espace membres](#)⁹². (Pour plus d'informations sur l'adhésion, consultez le [site internet](#)⁹³ de Tent).



5. Entrer en contact avec des talents réfugiés



Mise en relation avec des talents réfugiés

Tent peut mettre en relation les entreprises qui souhaitent embaucher des réfugiés avec des associations partenaires, qui peuvent les aider à sourcer des talents réfugiés. Tent travaille avec un réseau d'organisations non gouvernementales, d'agences de recrutement et d'autres organismes qui soutiennent les réfugiés et peuvent aider les entreprises à trouver et à recruter des réfugiés. Tent peut également conseiller votre entreprise sur la manière de trouver directement des candidats réfugiés – par exemple, en encourageant les employés à recommander des candidats, en nommant un recruteur spécialisé, etc. Pour plus d'informations, contactez-nous à l'adresse france@tent.org.



Pour plus de conseils sur la recherche de candidats réfugiés et l'adaptation de votre processus de recrutement, consultez la ressource « Recruter des talents réfugiés » de Tent, disponible uniquement pour les membres de Tent via l'Espace membres⁹⁴. (Pour plus d'informations sur l'adhésion, consultez le site internet⁹⁵ de Tent).



Pour plus d'informations sur les avantages liés à l'embauche d'un recruteur spécialisé pour les réfugiés, et sur les caractéristiques et les compétences importantes qu'il doit posséder, voir la ressource « Hiring a Refugee Recruiter » de Tent, disponible uniquement pour les membres de Tent via l'Espace membres⁹⁶. (Pour plus d'informations sur l'adhésion, consultez le site internet⁹⁷ de Tent).

Les structures suivantes accompagnent les personnes réfugiées dans leur insertion professionnelle, les aident à rechercher et à postuler des emplois et les mettent en contact avec des employeurs :

- L'ensemble des opérateurs du programme [AGIR](#)⁹⁸, une initiative gouvernementale ayant pour objectif d'accompagner les personnes réfugiées vers le logement et l'emploi
- each One⁹⁹
- Fondation de l'Armée du Salut¹⁰⁰
- Forum Réfugiés¹⁰¹
- France Horizon¹⁰²
- France terre d'asile¹⁰³
- GIP Habitat¹⁰⁴
- Groupe SOS¹⁰⁵
- Humando¹⁰⁶
- Jesuit Refugee Service (JRS)¹⁰⁷
- Kodiko¹⁰⁸
- Konexio¹⁰⁹
- La Voix des Réfugiés¹¹⁰
- Les Entreprises pour la Cité¹¹¹
- PLACE Network¹¹²
- Refugee Food¹¹³
- Sistech¹¹⁴
- UniR¹¹⁵
- Weavers¹¹⁶

Cette liste n'est pas exhaustive.



6. Conclusion



« À partir du moment où un réfugié trouve un emploi, il cesse d'être un réfugié. »
Hamdi Ulukaya, fondateur de Tent Partnership for Refugees

Un emploi rémunéré est une étape essentielle pour permettre aux personnes réfugiées de retrouver leur autonomie, de reconstruire leur vie et de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs proches. En plus de la sécurité économique, un emploi crée un sentiment d'appartenance, de valorisation et de reconnaissance en tant qu'individu. Bien que l'intégration des réfugiés sur le marché du travail requière des investissements initiaux modérés en termes de temps et de ressources, nombreux sont les exemples qui attestent du fait que les bénéfices liés à ces adaptations surpassent largement les coûts engagés.

Les personnes réfugiées sont trop souvent présentées dans les médias comme dépendant de la solidarité des associations et des aides publiques. Cette représentation est stéréotypée. La grande majorité des personnes réfugiées souhaitent au contraire qu'on leur donne une chance de mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leur expérience pour contribuer à l'économie et à la société de leur nouveau pays.

Parce qu'il permet de renforcer le tissu social et de favoriser un sentiment d'appartenance, le travail est un vecteur d'inclusion et d'insertion fondamental – et les entreprises qui embauchent des réfugiés jouent un rôle clé dans cette dynamique.

Références

1. <https://www.tent.org/resources/good-retention-strong-recruitment/>
2. <https://www.tent.org/resources/how-hiring-refugees-helps-brands-europe-2023/>
3. <https://www.tent.org/france/>
4. <https://www.ofpra.gouv.fr/actualites/rapport-dactivite-2023>
5. <https://ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-relating-status-refugees>
6. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776581
7. <https://www.cnda.fr/decisions-de-justice/dernieres-decisions/la-cour-reconnait-l-appartenance-de-l-ensemble-des-femmes-afghanes-a-un-groupe-social-susceptible-d-etre-protège-comme-refugié2>
8. https://coi.euaa.europa.eu/administration/easo/PLib/2024_11_EUAA_COI_Report_Afghanistan_Country_Focus.pdf
9. <https://explore.data.gouv.fr/fr/datasets/64b8e68eb44c5fd1ff994e37/#/resources/37cbaa27-93a9-4228-8909-ab3165484eb2>
10. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX%3A32004L0083%3Afr%3AHTML>
11. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776169
12. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776562#:~:text=Article%20L424%2D9-Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%2001%20mai%202021,dur%C3%A9e%20maximale%20de%20quatre%20ans
13. <https://www.ofpra.gouv.fr/actualites/rapport-dactivite-2023>
14. <https://news.un.org/fr/story/2021/03/1091792>
15. <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Migration-Integration/Tables/foreigner-citizenship-time-serie.html>
16. <https://shs.cairn.info/revue-migrations-societe-2018-4-page-17?lang=fr>
17. <https://explore.data.gouv.fr/fr/datasets/64b8e68eb44c5fd1ff994e37/#/resources/37cbaa27-93a9-4228-8909-ab3165484eb2>
18. <https://www.unhcr.org/fr/actualites/discours-et-declarations/declaration-de-filippo-grandi-haut-commissaire-des-nations>
19. <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2025/02/13/cloture-de-la-conference-internationale-pour-la-syrie>
20. <https://www.ofpra.gouv.fr/actualites/communiqué-de-presse-syrie>
21. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042775806
22. <https://www.unhcr.org/ibelong/fr/quest-ce-que-lapatridie/>
23. <https://www.ofpra.gouv.fr/actualites/publication-des-premieres-donnees-de-lasile-2024-a-lofpra>
24. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776542
25. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000338958>
26. <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2024/06/25/ukrainian-refugees-council-extends-temporary-protection-until-march-2026/>
27. <https://refugiés.info/fr/demarche/6239b353c3bdabcc237e9905>
28. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Les-chiffres-de-l-immigration-en-France/Asile>

29. <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45302>
30. https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.109891397.1386126798.1654604382-2036912627.1583167973
31. https://www.oecd.org/en/publications/voices-in-europe_ae33637c-en.html
32. https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2023-02/2023_02_02_EUAA_SAM_UKR_Factsheet.pdf
33. <https://www.ukrinform.fr/rubric-ato/3861416-guerre-en-ukraine-la-loi-martiale-et-la-mobilisation-generale-sont-prolongees-de-3-mois.html>
34. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/labour-market-integration-beneficiaries-temporary-protection-ukraine_en
35. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-03/ef23030en.pdf>
36. https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2023-02/2023_02_02_EUAA_SAM_UKR_Factsheet.pdf
37. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/labour-market-integration-beneficiaries-temporary-protection-ukraine_en
38. https://www.oecd.org/en/publications/voices-in-europe_ae33637c-en.html
39. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043323648
40. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045467881
41. https://accueil-integration-refugiés.fr/wp-content/uploads/2024/06/Comment-reconnaitre-les-documents-provisoires-de-sejour-permettant-aux-refugiés-dattester-de-leur-sejour-regulier-afin-douvrir-ou-de-maintenir-leurs-droits-ANEF-Refugiés_oct2023-2-2.pdf
42. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043288901
43. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043288895
44. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043288897
45. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776581
46. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776576
47. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776562
48. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776558
49. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776542
50. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776540
51. <https://car-integration.france-terre-asile.org/wp-content/uploads/2023/01/FTDA-DIEL-RELOREF-FICHE-FIN-DE-LA-PROTECTION.pdf>
52. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000049059507
53. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA-2; Il convient de noter que les personnes déplacées d'Ukraine ne sont pas incluses dans cette étude>
54. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA-2>
55. [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T666/le_niveau_d_etudes_de_la_population_et_des_jeunes/#:~:text=La%20France%20est%20le%2019e,'Estonie%20\(graphique%202023.01\)](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T666/le_niveau_d_etudes_de_la_population_et_des_jeunes/#:~:text=La%20France%20est%20le%2019e,'Estonie%20(graphique%202023.01))
56. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA-2>
57. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793306?sommaire=6793391>
58. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793306?sommaire=6793391>

59. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7767065?sommaire=7767424>

60. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA-2>

61. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA-2>

62. <https://www.general.fr/sites/default/files-d8/2024-06/2024-Note-insertion-professionnelle-des-refugies.pdf>

63. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA-2>

64. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793306?sommaire=6793391>

65. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793306?sommaire=6793391>

66. <https://www.general.fr/sites/default/files-d8/2024-06/2024-Note-insertion-professionnelle-des-refugies.pdf>

67. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793306?sommaire=6793391>

68. <https://www.unhcr.org/fr-fr/media/lever-les-freins-pour-une-meilleure-inclusion-socio-economique-des-refugies-un-engagement-0>

69. <https://entreprise.francetravail.fr/accueil/description/poei>

70. <https://entreprise.francetravail.fr/accueil/description/immersion-professionnelle>

71. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17048>

72. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049040245>

73. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000049049416

74. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000048288642

75. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000049049411

76. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000049049390

77. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050871772>

78. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/fr/Integration-et-Access-a-la-nationalite/AGIR-pour-l-emploi-et-le-logement-des-personnes-refugiees>

79. <https://refugies.info/fr/agir>

80. https://www.elioreso.com/_files/ugd/c603f5_41512cb919fe43bfa7200548b3db3382.pdf?index=true

81. https://www.groupe-apicil.com/wp-content/uploads/2021/06/Groupe-APICIL_-CP-IBET2019-VDEF.pdf

82. https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/09/TENT_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf

83. https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/09/TENT_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf

84. <https://www.tent.org/resources/how-hiring-refugees-helps-brands-europe-2023/>

85. <https://www.tent.org/resources/how-hiring-refugees-helps-brands-europe-2023/>

86. <https://www.tent.org/resources/how-hiring-refugees-helps-brands-europe-2023/>

87. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

88. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039222527

89. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045283862

90. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039222527

91. <https://www.youtube.com/watch?v=S9hL4u-Tw>

92. <https://www.tent.org/member-resources/>

93. <https://www.tent.org/become-a-member/>

94. <https://www.tent.org/member-resources/>

95. <https://www.tent.org/become-a-member/>

96. <https://www.tent.org/member-resources/>

97. <https://www.tent.org/become-a-member/>

98. <https://refugies.info/en/agir>

99. <https://www.eachone.co/>

100. <https://www.armeedusalut.fr/>

101. <https://www.forumrefugies.org/>

102. <https://www.france-horizon.fr/>

103. <https://www.france-terre-asile.org/>

104. <https://www.giphabitat.org/>

105. <https://www.groupe-sos.org/>

106. <https://www.humando.fr/>

107. <https://www.jrsfrance.org/>

108. <https://www.kodiko.fr/>

109. <https://www.konexio.eu/>

110. <https://www.lavoixdesrefugies.org/>

111. <https://www.reseau-lepc.fr/>

112. <https://place-network.org/fr/>

113. <https://refugee-food.org/restaurants/>

114. <https://sis.tech/france/>

115. <https://www.uni-r.org/>

116. <https://www.weaversfrance.org/>

