

# ENGAGEMENT DES ENTREPRISES FRANÇAISES POUR LA SOLIDARITÉ ET L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS

État des lieux, besoins et leviers d'action



JUIN 2023

En collaboration avec



Délégation interministérielle  
à l'accueil et à l'intégration  
des réfugiés





# ENGAGEMENT DES ENTREPRISES FRANÇAISES POUR LA SOLIDARITÉ ET L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS

État des lieux, besoins et leviers d'action

JUIN 2023

## Résumé

Prolongeant la collaboration amorcée en juin 2022 à l'occasion de la Journée mondiale des réfugiés, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) en France et le comité français de la Chambre de commerce internationale (ICC France), avec le soutien de la Chambre de Commerce et d'Industrie France, la Délégation interministérielle à l'accueil et l'intégration des réfugiés, la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (ministère de l'Intérieur et des Outre-mer - DGEF) et Les Entreprises s'engagent ont diffusé un questionnaire en ligne à destination des entreprises françaises, portant sur leur engagement pour la solidarité et l'inclusion socio-économique des personnes réfugiées.

225 entreprises ont répondu au questionnaire. Environ la moitié des entreprises répondantes ont indiqué être déjà engagées en solidarité avec les réfugiés, principalement pour l'accès à l'emploi en France. Parmi les entreprises qui ne le sont pas encore, la majorité affiche un intérêt pour une mobilisation dans l'avenir.

La question de l'emploi est le sujet d'intérêt majeur des entreprises répondantes. Cela se traduit de manière transversale dans toutes les réponses au questionnaire, que ce soit sur les formes d'engagement, l'intérêt à se mobiliser ou les besoins exprimés.

La majorité des entreprises répondantes, qu'elles se mobilisent déjà ou pas, dit disposer d'un environnement favorable à l'inclusion de personnes réfugiées dans l'entreprise. Pour les deux tiers des entreprises, le recrutement des personnes réfugiées est discuté de manière positive ou est considéré comme un sujet "acquis" dans l'entreprise. Plusieurs entreprises indiquent également un intérêt à se mobiliser en raison de la solidarité exprimée par les salariés et/ou la direction.

Les principaux défis rencontrés par les entreprises en matière de recrutement et d'emploi des personnes réfugiées sont, par ordre d'importance : l'insuffisante maîtrise de la langue française, des difficultés administratives et/ou liées à la situation personnelle des personnes réfugiées (principalement le logement et la mobilité). La difficulté à identifier des candidats réfugiés est aussi un frein au recrutement. De manière symétrique, les principaux besoins exprimés par les entreprises consistent à lever les obstacles administratifs et pratiques (dont la langue) et à faciliter la mise en relation avec des candidats réfugiés dont les compétences correspondent aux besoins des employeurs.

Le potentiel d'engagement des entreprises est important avec plus des deux tiers des entreprises qui seraient prêtes à s'engager ou à s'engager davantage pour les réfugiés si certains freins étaient levés, en particulier pour répondre à des besoins de recrutement spécifiques. Les solutions préférées par les entreprises sont celles favorisant l'accès à l'emploi et le recrutement de personnes réfugiées avec un accent important mis sur le développement de partenariats avec les acteurs publics et associatifs.

## Contexte

Le nombre de personnes déplacées de force dans le monde dépasse aujourd'hui les 110 millions de personnes. Face à l'ampleur des besoins, tous les acteurs de la société ont un rôle à jouer en solidarité avec les réfugiés.

Si le secteur privé se mobilisait déjà, la guerre en Ukraine et l'arrivée de réfugiés ukrainiens a conduit à l'engagement d'un nombre croissant d'entreprises, en particulier en matière d'accès à l'emploi pour les réfugiés et pour des dons matériels et financiers.

À l'occasion de la Journée mondiale des réfugiés 2022, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et la Chambre de commerce internationale (ICC) et son comité français (ICC France), en présence des pouvoirs publics, d'entreprises, d'associations et de personnes réfugiées, [ont encouragé](#) les entreprises à renforcer leur mobilisation en faveur des personnes réfugiées, notamment pour soutenir leur accès à l'emploi en France.

Les entreprises présentes ont fait part d'un intérêt très fort à s'engager aux côtés des autorités, de la société civile, des acteurs humanitaires et des réfugiés eux-mêmes mais ont aussi soulevé des besoins, notamment en matière d'information, de coordination, de sensibilisation et de partage de bonnes pratiques.

Dans la continuité de cet événement, ICC France et la représentation en France du HCR, avec le soutien de la Chambre de Commerce et d'Industrie France, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris-Ile de France, la Délégation interministérielle à l'accueil et l'intégration des réfugiés, la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (ministère de l'Intérieur et des Outre-mer - DGEF) et Les Entreprises s'engagent, ont mené une étude sur l'engagement des entreprises françaises pour la solidarité et l'intégration des réfugiés afin de :

- Dresser un état des lieux des pratiques d'engagement existantes – lequel n'existe pas à l'échelle nationale;
- Identifier les défis rencontrés par les entreprises pour l'emploi de personnes réfugiées ;
- Répertorier avec plus de précisions les besoins des entreprises ;
- Proposer des solutions adaptées dans une démarche partenariale, impliquant les acteurs publics, privés, associatifs et les personnes réfugiées.

S'appuyant sur les résultats de cette étude, il s'agit de trouver des solutions avec tous les acteurs pour accompagner l'engagement des entreprises en faveur de l'inclusion des personnes réfugiées et de mobiliser le secteur privé français.

L'ensemble de cette démarche s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du [Pacte mondial sur les réfugiés](#) adopté en 2018, dont l'un des objectifs est de renforcer l'autonomisation des personnes réfugiées.

La deuxième édition du Forum mondial sur les réfugiés qui se déroulera à Genève du 13 au 15 décembre 2023 est coparrainée par la France. Elle réunit les Etats, les acteurs humanitaires et du développement, le secteur privé, les villes, les universités et les réfugiés pour prendre des engagements concrets sous la forme d'aides financières, matérielles et techniques afin de mettre en œuvre le Pacte.

## Méthodologie

**L'étude conduite par le HCR en France et ICC France, avec le soutien de leurs partenaires, repose sur un questionnaire en ligne et des entretiens qualitatifs avec un certain nombre de répondants au questionnaire.**

Le questionnaire a été diffusé dans les réseaux des partenaires associés au projet. Qu'elles se mobilisent déjà ou pas, les entreprises ont été invitées à y répondre entre le 4 et le 30 avril 2023. 225 réponses ont été obtenues et analysées.

46% des répondants acceptent d'être recontactés pour la conduite d'entretiens qualitatifs, lesquels sont en cours de réalisation.

Le présent rapport restitue les résultats du questionnaire en ligne et sera complété ultérieurement par les éléments recueillis lors des entretiens qualitatifs. Il sera également enrichi des résultats du travail de consultation mené par le HCR en France auprès de personnes réfugiées dans le cadre de ses priorités autour de la participation. En effet, le HCR a constitué un comité consultatif de 10 personnes réfugiées sur la question de l'accès à l'emploi et anime des groupes de discussion avec des personnes réfugiées.

Note de lecture : excepté lorsque cela est précisé, les réponses « autres » viennent renforcer les résultats exprimés.

## Profil des répondants

Qu'il s'agisse des individus ayant répondu au questionnaire en ligne ou des entreprises qu'ils représentent, les profils des répondants sont à la fois divers et représentatifs.

### Individus

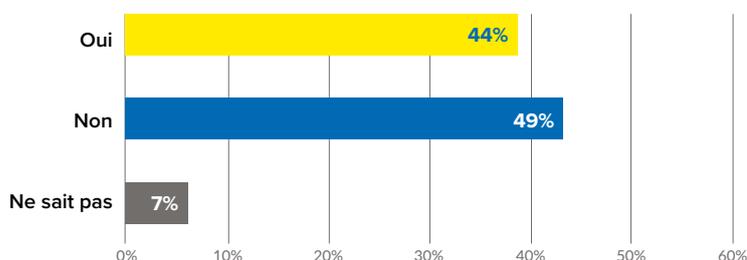
- **82% des répondants ont plus de 35 ans** – les 18% restant se situant dans la tranche d'âge 18-35 ans. On observe qu'il y a autant de répondants dans la tranche d'âge 35-50 ans que dans la tranche d'âge des plus de 50 ans (41%)
- **Les femmes sont légèrement majoritaires dans l'échantillon des répondants (54%)**
- **La majorité des répondants occupent des fonctions de direction générale (67%)** et dans une moindre mesure des fonctions dans le domaine des ressources humaines (17%). Avec moins de 10% des répondants, les fonctions en lien avec la responsabilité sociale de l'entreprise ou les opérations sont très faiblement représentées.

### Entreprises

- **La majorité des entreprises répondantes sont des petites et moyennes entreprises (52%) et des très petites entreprises (37%).** 5% ont entre 250 et 5000 salariés et 7% ont plus de 5000 salariés.
- **Toutes les régions sont représentées parmi les entreprises répondantes.** C'est en Ile-France (36), en Occitanie (25), en Nouvelle-Aquitaine (17) et dans les Pays de la Loire (13) que sont localisées le plus grand nombre d'entreprises répondantes.
- **17 secteurs d'activités sont représentés** parmi les entreprises répondantes avec un plus grand nombre d'entreprises répondantes actives dans les activités de services, de commerce, les industries manufacturières et la construction.

# 1. État de la mobilisation des entreprises

### Votre entreprise est-elle mobilisée en soutien aux réfugiés ?



#### Les entreprises qui se mobilisent en soutien aux réfugiés (44%), le font...

- **Essentiellement en France (80%)** et/ou dans une moindre mesure à l'international (14%) et/ou en Europe (7%).
- **Depuis 2015 (33%) ou 2022 (29%) pour la majorité.** Un nombre non négligeable d'entre elles étaient déjà mobilisées avant 2015 (22%).
- **De différentes manières, avec une prédominance pour l'accès à l'emploi (83%),** l'accueil en immersion professionnelle (53%) et la sensibilisation des collaborateurs (32%). Le financement d'organisations et de projets (15%) et les dons matériels (10%) sont principalement des formes de mobilisation de grandes ou très grandes entreprises. 63% des entreprises se mobilisent d'au moins deux manières.
- **En s'appuyant sur la mobilisation de la direction et des ressources humaines dans plus de 55% des cas.** Les services RSE, les conseils d'administration et les services opérationnels sont mobilisés dans respectivement 22%, 24% et 30% des entreprises.

#### Les entreprises qui ne se mobilisent pas en soutien aux réfugiés (49%), ne le font pas car...

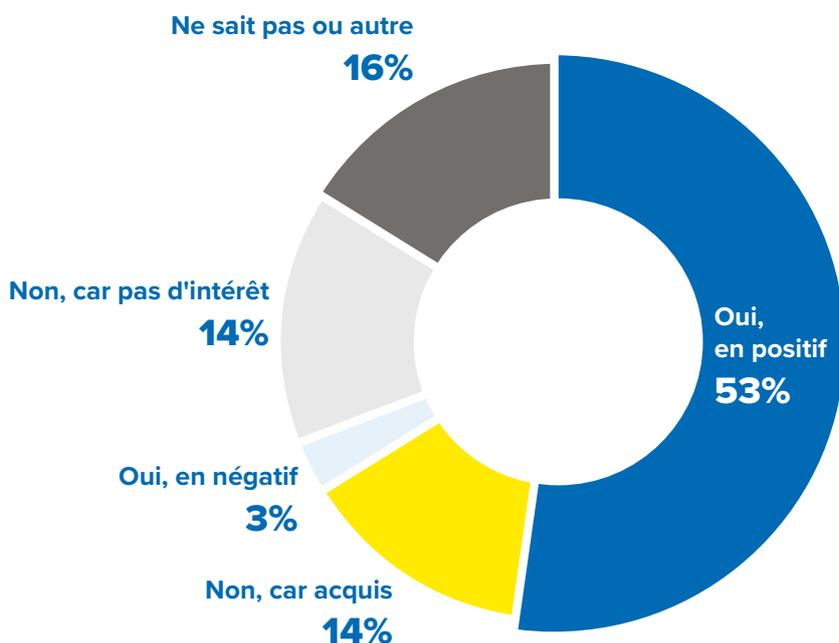
- Manquent d'information sur le sujet (44%)
- Manquent d'opportunité et/ou de partenariat (31%)
- N'est pas une priorité (26%)
- Manquent de moyens (18%)
- Manquent de volonté politique (3%)
- Autres (11%) - la majorité de ces répondants ne souhaite pas se mobiliser

## 2. Accès à l'emploi et recrutement de personnes réfugiées

Le niveau d'adhésion à la cause des réfugiés est en moyenne de 3 sur 5 (5 étant le niveau d'adhésion le plus élevé) au sein des entreprises répondantes. Plus de 60% des entreprises qui ne recrutent pas (encore) de personnes réfugiées considèrent que le niveau d'adhésion à la cause des réfugiés au sein de leur organisation est compris entre 3 et 5 (sur 5), c'est-à-dire que l'environnement de travail semble plutôt favorable à l'accueil de personnes réfugiées.

Ce résultat est corroboré par un autre aspect de l'étude. En effet, **le recrutement de personnes réfugiées est un sujet de discussion positif dans plus de la moitié des entreprises**, auxquels s'ajoutent 13% d'entreprises qui indiquent que ça n'est pas un sujet car c'est acquis, soit les deux tiers des répondants. Le sujet est évoqué en négatif dans moins de 3% des entreprises.

### Est-ce un sujet de discussion dans l'entreprise ?

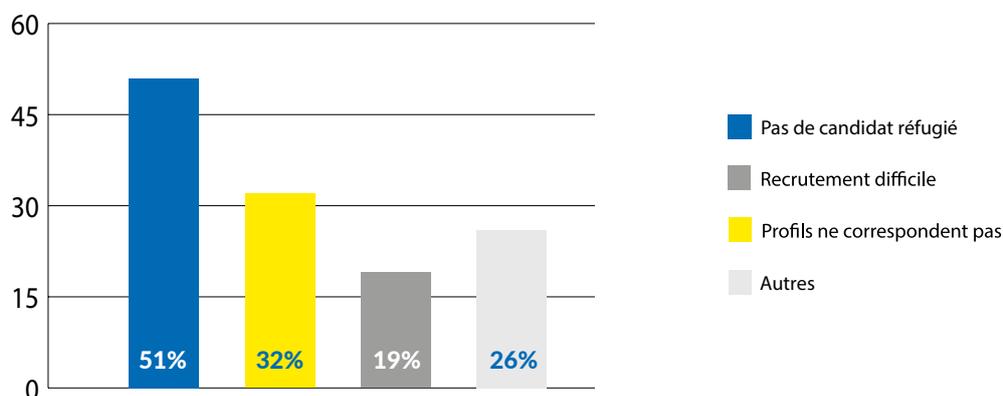


Parmi les entreprises répondantes, **il y a autant d'entreprises qui emploient des personnes réfugiées que d'entreprises qui n'en emploient pas**. 10% des entreprises répondantes indiquent ne pas savoir si leur entreprise emploie ou pas des personnes réfugiées.

### Les entreprises qui emploient des personnes réfugiées (45%)...

- S'informent principalement auprès de partenaires associatifs (56%) et de Pôle Emploi (39%) et dans une moindre mesure des DREETS (24%) + autres (familles d'accueil et autres lieux d'accueil/hébergement, missions locales, etc.). 75% des entreprises qui emploient des personnes réfugiées s'informent auprès d'un ou deux partenaires.
- Les principaux défis rencontrés sont, de loin, le niveau de langue (80%) et les situations administratives et personnelles des personnes réfugiées (53% et 65% respectivement). 80% des entreprises rencontrent au moins deux défis simultanément, la majorité d'entre elles indiquant en rencontrer trois.
- La reconnaissance des diplômes, défi largement formulé par les personnes réfugiées, n'est mentionné comme un défi que dans 16% des cas. Ces entreprises sont majoritairement des entreprises recherchant des profils qualifiés / avec des compétences spécifiques.

### Les entreprises qui n'emploient pas de réfugiés (45%) l'expliquent par :



Parmi les entreprises ayant donné un autre motif d'explication sur la raison pour laquelle elles n'emploient pas de personnes réfugiées, plus des deux tiers indiquent ne pas recruter, soit parce qu'il n'y a pas de besoin, soit parce que la taille de l'entreprise ou sa situation financière ne le permet pas.

Plus de 80% des entreprises estiment ne pas être informées, ou pas suffisamment, sur la situation des réfugiés, en particulier concernant les questions d'accès à l'emploi et de recrutement de ces personnes. La question de l'information, en particulier du manque d'information sur les modalités administratives et pratiques de l'emploi des personnes réfugiées, est prégnante à la fois dans les freins mais aussi dans les besoins exprimés par les entreprises.

### 3. Intérêt des entreprises à se mobiliser

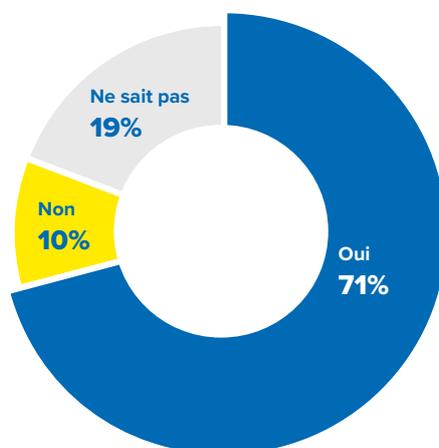
Pour plus de la moitié des entreprises répondantes, l'intérêt à se mobiliser en faveur des personnes réfugiées est lié à des besoins spécifiques de recrutement. Suivent dans les principaux motifs d'intérêt : la solidarité des salariés et/ou de la direction et la politique RSE de l'entreprise. Ces résultats concernent toutes les entreprises, indépendamment de leur taille ou de leur secteur d'activité.

#### Quel est l'intérêt de votre entreprise à se mobiliser ?



Dans plus des deux tiers des cas, les répondants indiquent que leur entreprise serait prête à agir ou à agir davantage si certains freins étaient levés.

#### Si certains freins étaient levés, votre entreprise serait-elle prête à se mobiliser (davantage) ?



## ÉTAT DES LIEUX, LEVIERS ET BESOINS D'ACTION

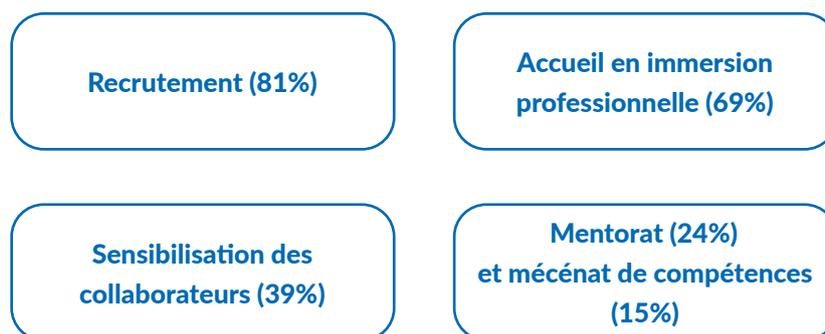
---

Au vu des raisons évoquées par les 10% de répondant ayant répondu « non », il semble que le prisme de l'accès à l'emploi et du recrutement façonne aussi l'intérêt à se mobiliser des entreprises. En effet, les raisons évoquées par les entreprises ayant répondu « non » sont de trois types :

- L'entreprise n'embauche pas du fait d'un contexte économique qui leur semble trop incertain ou parce qu'il n'y a pas de besoin.
- L'entreprise ne peut pas embaucher des personnes réfugiées car il s'agit d'une profession réglementée ou les compétences recherchées sont très spécifiques et aucun profil ne correspond.
- L'entreprise ne souhaite pas embaucher des personnes réfugiées car elle indique ne pas vouloir « faire de discrimination positive » ou à l'inverse, elle souhaite privilégier le recrutement de salariés « locaux ».

En miroir à ce constat, les champs d'action dans lesquels les entreprises seraient prêtes à se mobiliser ou à se mobiliser davantage sont ceux ayant trait au recrutement et à l'inclusion des personnes réfugiées dans l'entreprise.

### De quelle manière votre entreprise serait-elle prête à se mobiliser ou à se mobiliser davantage ?



Les autres champs d'action sont, en comparaison, très peu choisis : innovation/conseils en pro bono (12%), financement organisations ou projets (10%), parrainage de visas<sup>1</sup> (7%), dons matériels (5%).

60% des entreprises répondantes, citent deux à quatre champs d'action dans lesquels elles aimeraient se mobiliser ou se mobiliser davantage si certains freins étaient levés, essentiellement ceux relevant du recrutement et l'inclusion en entreprise.

Il n'y a pas de spécificité propre à un certain type d'entreprise (taille ou secteur d'activité). Par exemple, parmi les entreprises qui souhaiteraient s'engager davantage dans le conseil en pro bono ou le financement d'organisations ou de projets, on trouve autant de TPE / PME que de grandes entreprises de plus de 250 voire 5000 salariés.

<sup>1</sup> Les parrainages de visas s'inscrivent dans les voies d'admission légales grâce à l'emploi et permettent à des réfugiés de se rendre dans un autre pays pour y travailler. Pour plus d'informations, consulter le site du HCR : <https://www.unhcr.org/fr/voies-d-admission-grace-l-emploi>

## 4. Besoins des entreprises

Les principaux besoins évoqués consistent à lever des obstacles administratifs et pratiques, dont le manque de connaissance de la langue française, et à identifier des candidats pour le recrutement.

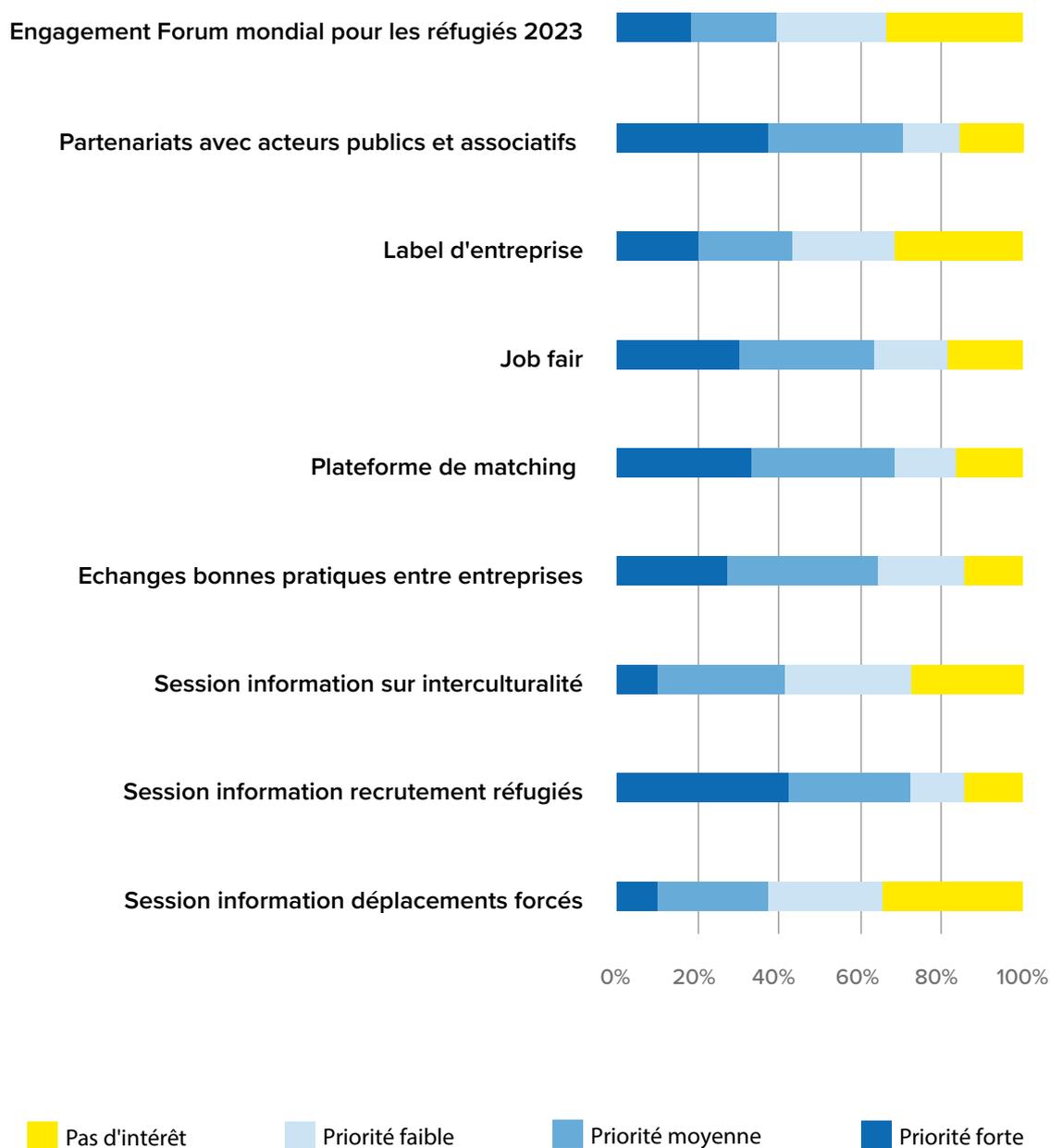
### Quels sont les besoins de votre entreprise?



De manière cohérente avec les freins et besoins exprimés, les actions jugées prioritaires pour les entreprises sont celles en lien avec l'accès à l'emploi : session de formation/information sur le recrutement de personnes réfugiées ; partenariats avec des acteurs associatifs et institutionnels ; plateforme de matching, job fair, échanges de bonnes pratiques entre entreprises et dans une moindre mesure label d'entreprise.

Un certain intérêt est exprimé pour s'engager lors du Forum mondial pour les réfugiés 2023, en particulier de la part de grandes entreprises, dont certaines avaient déjà formulé des engagements en 2019. L'intérêt est à construire et à renforcer auprès des entreprises qui ne connaissent pas encore le Forum mondial pour les réfugiés.

### Si les actions ci-dessous vous étaient proposées, lesquelles vous intéresseraient et dans quel degré de priorité ?



# Conclusion / recommandations

L'analyse des freins et des besoins exprimés par les entreprises permet d'identifier cinq leviers d'action pouvant conduire à des engagements et solutions concrètes qui sont à développer et mettre en œuvre dans le cadre d'une démarche pluri-acteurs impliquant les partenaires publics, privés et associatifs :

- **DOCUMENTATION** - Lever les freins liés aux délais d'établissement de l'état civil, à la délivrance et au renouvellement des attestations et à l'obtention du titre de séjour (protection subsidiaire) et de la carte de séjour (statut de réfugié).
- **INFORMATION** - Informer les entreprises sur le cadre administratif et juridique de l'emploi des personnes réfugiées afin de clarifier le statut de ces personnes, leurs droits et les formalités administratives qui les concernent ainsi que de préparer l'environnement de travail à l'accueil de salariés réfugiés.
- **COORDINATION** - Mettre en lien les acteurs concernés dans les territoires et s'assurer que les interlocuteurs adéquats soient identifiés, afin notamment de répondre collectivement aux questions liées aux situations administratives et personnelles des personnes réfugiées et de faciliter leur accompagnement tout au long de leur parcours d'inclusion et de formation.
- **RECRUTEMENT** - Faire se rencontrer l'offre et la demande, autrement dit, les entreprises et les personnes réfugiées, à l'échelle de chaque territoire au travers de solutions pratiques (plateforme, forum emploi etc.), y compris en tenant compte de besoins de compétences spécifiques et de la maîtrise de la langue.
- **SENSIBILISATION** - Changer le regard sur les personnes réfugiées afin que leur recrutement dans les entreprises soit perçu de manière positive, comme non-concurrente mais complémentaire. Il s'agit de soutenir les entreprises qui souhaitent s'engager et de leur donner les moyens de bien communiquer au sein de l'entreprise et de contribuer à un débat apaisé sur ces sujets.

Cette étude a été conduite par la représentation en France de l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), et le comité français de la Chambre de Commerce Internationale (ICC France), en collaboration avec la Chambre de Commerce et d'Industrie France, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris-Ile de France, la Délégation interministérielle à l'accueil et l'intégration des réfugiés, la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (ministère de l'Intérieur et des Outre-mer - DGEF) et le groupement d'intérêt public Les entreprises s'engagent.

Le HCR en France et ICC France remercient les 225 entreprises ayant répondu au questionnaire en ligne servant de base quantitative à cette étude.

**Rédaction :**

Barbara Joannon, Chargée des relations extérieures, représentation du HCR France  
Céline Schmitt (dir.), Responsable des relations extérieures et porte-parole du HCR en France

**Avec les contributions de :**

Emmanuelle Butaud-Stubbs, Secrétaire générale d'ICC France  
Thomas Mattei, Policy manager junior, ICC France

**Conception graphique :**

Anne Bassam

**CONTACTER LE HCR :**

Tel : +33 1 44 43 48 58  
Email : [schmittc@unhcr.org](mailto:schmittc@unhcr.org)  
[joannon@unhcr.org](mailto:joannon@unhcr.org)  
[www.unhcr.org/fr-fr/](http://www.unhcr.org/fr-fr/)

**CONTACTER ICC FRANCE :**

Tel : 01 42 65 12 66  
Email : [icc-france@icc-france.fr](mailto:icc-france@icc-france.fr)  
<https://www.icc-france.fr/>



© étude du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et du comité français de la Chambre de Commerce Internationale, juin 2023. Ce document est publié en vue d'une diffusion publique. Tous droits réservés. Reproductions et traductions sont autorisées, à sauf à des fins commerciales. Merci de mentionner la source.