

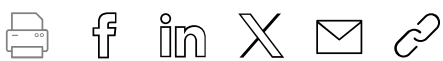
[Economie et politique](#)

Diversité en entreprise: 3 associations genevoises tracent la voie



Steven Kakon

Publié jeudi 19 juin 2025



#Inclusion Plusieurs entreprises ont signé une Charte en faveur de l'inclusion durable de personnes réfugiées et migrantes.

Alors que les entreprises suisses peinent à recruter, une ressource disponible demeure sous-sollicitée: les candidats issus de la migration et de l'asile. Pour inverser la tendance, trois associations genevoises - découvrir, SINGA Switzerland et Yojoa - unissent leurs forces autour d'un projet ambitieux: la Charte de l'inclusion des personnes réfugiées et migrantes en entreprise.

Lancée début avril 2025, l'initiative compte, début mai, vingt et une entreprises signataires, dont le nom figure sur [inclusionentreprise.ch](#). Face à la montée des discours politiques opposés à la diversité, cette charte est destinée à guider les employeurs vers une inclusion concrète et durable, qu'elle entend repositionner comme un levier de performance sociale et économique.

«Notre point commun s'articule autour des publics que nous accompagnons et des obstacles qu'ils rencontrent sur le chemin de l'emploi», explique France Laurent, de l'association découvrir. À travers cette charte, les entreprises ne se contentent pas d'afficher des valeurs. Elles s'engagent à passer à l'action en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé.

Eventail d'initiatives concrètes

Les options, au nombre de sept, sont variées et adaptables: formation des équipes aux biais inconscients, mise en place de pratiques de recrutement inclusives, mentorat d'entrepreneurs issus de la migration, stages ou emplois pour des personnes réfugiées ou recours à des prestataires issus de l'asile. Un éventail d'initiatives concrètes, qui se veulent ancrées dans la réalité. «Les signataires doivent s'engager à appliquer au moins deux à trois actions», indique Prisca Thür-Bédert, communicante pour le projet.

La mise en réseau constitue un enjeu majeur, sachant que «l'accès aux personnes migrantes n'est pas facilité», souligne-t-elle. Relevons que la création d'opportunités de rencontre lors d'événements ne correspond pas au même niveau d'engagement que de proposer des emplois à des personnes issues de la migration. «Nous ne pouvons pas demander à tous les signataires de la charte d'offrir une place de stage», réagit Prisca Thür- Bédert. «L'objectif est de faire goûter à la diversité en laissant une ouverture à la mise en place de petites actions», reprend-elle, disant être convaincue que ces mesures suscitent des réflexes dans les équipes en place, qui peuvent engager un cercle vertueux.

Faire émerger des cultures de travail plus inclusives

A cet égard, les trois associations se mettent à la disposition des entreprises qui souhaitent faire évoluer leurs pratiques, mais qui peinent à y parvenir seules. Exemple? En reformulant, avec les ressources humaines, des annonces d'emploi rédigées en des termes qui peuvent représenter un frein à l'inclusion.

Pour Emmanuelle Werner Gillioz, directrice de Yojoa, le projet a pour objectif de «faire émerger des cultures de travail réellement plus inclusives». Car les bénéfices sont avérés: la diversité stimule la créativité, renforce la cohésion et accroît l'attractivité des entreprises. Une réalité trop souvent ignorée ou reléguée au second plan dans les discours d'entreprise.

Des chefs d'entreprise témoignent

L'entreprise ISS, opérant dans les services d'infrastructures, a signé une charte de collaboration avec l'association découvrir. Ce partenariat se concrétise à travers trois actions principales, détaille Christophe Favier Bosson, managing director pour la Suisse romande. D'abord, le bénévolat de compétences. «Nos collaborateurs interviennent lors d'ateliers pour partager leur expertise sur le marché de l'emploi, la rédaction de CV, la préparation aux entretiens d'embauche, etc.» Ensuite, «la participation aux événements Job Rencontres organisés par l'Association découvrir». Enfin, ISS s'engage dans «le recrutement de candidats issus des dossiers proposés par découvrir ou ses partenaires». A ce jour, l'entreprise compte septante-neuf collaborateurs avec un permis réfugié ou S, dont trente-deux engagés entre 2024 et 2025, précise Christophe Favier Bosson.

Parmi les autres signataires de la Charte, on trouve l'Ecole 42 (formation en informatique gratuite à Renens). «Nous accueillons déjà comme étudiant toute personne, quelle que soit sa condition, pour autant qu'elle soit majeure. Pour faciliter la réussite au test sélectif d'entrée à l'école, nous collaborons activement avec PowerCoder, un programme d'intégration professionnelle dans le domaine des technologies de l'information et de la communication destiné aux réfugiés et aux migrants pour leur permettre de poursuivre leur formation au sein de notre école», avance son co-fondateur Alessandro Rui.

Du côté de la Fondetec, Antoine Fatio, son directeur, informe: «nous avons pris trois engagements concrets en collaboration avec l'association SINGA, qui porte le programme Accélérateur», indique-t-il. «L'organisation de trois ateliers et de séances individuelles autour du prévisionnel financier, à la destination des entrepreneurs et mentors du programme, la participation au jury de sélection de l'accélérateur (un siège) et la participation au comité d'investissement du projet de microcrédit porté par SINGA.»

Diversité en entreprise: trois associations genevoises tracent la voie

INCLUSION Plusieurs entreprises ont signé une Charte en faveur de l'inclusion durable de personnes réfugiées et migrantes.

STEVEN KAKON

Alors que les entreprises suisses peinent à recruter, une ressource disponible demeure sous-sollicitée: les candidats issus de la migration et de l'asile. Pour inverser la tendance, trois associations genevoises – découvrir, SINGA Switzerland et Yojoa – unissent leurs forces autour d'un projet ambitieux: la Charte de l'inclusion des personnes réfugiées et migrantes en entreprise.

Lancée début avril 2025, l'initiative compte, début mai, vingt et une entreprises signataires, dont le nom figure sur inclusionentreprise.ch. Face à la montée des discours politiques opposés à la diversité, cette charte est destinée à guider les employeurs vers une inclusion concrète et durable, qu'elle entend repositionner comme un levier de performance sociale et économique.

«Notre point commun s'articule autour des publics que nous accompagnons et des obstacles qu'ils rencontrent sur le

chemin de l'emploi», explique France Laurent, de l'association découvrir. À travers cette charte, les entreprises ne se contentent pas d'afficher des valeurs. Elles s'engagent à passer à l'action en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé.

Eventail d'initiatives concrètes

Les options, au nombre de sept, sont variées et adaptables: formation des équipes aux biais inconscients, mise en place de pratiques de recrutement inclusives, mentorat d'entrepreneurs issus de la migration, stages ou emplois pour des personnes réfugiées ou recours à des prestataires issus de l'asile. Un éventail d'initiatives concrètes, qui se veulent ancrées dans la réalité. «Les signataires doivent s'engager à appliquer au moins deux à trois actions», indique Prisca Thür-Bédert, communicante pour le projet.

La mise en réseau constitue un enjeu majeur, sachant que «l'accès aux personnes migrantes n'est pas facilité»,

souligne-t-elle. Relevons que la création d'opportunités de rencontre lors d'événements ne correspond pas au même niveau d'engagement que de proposer des emplois à des personnes issues de la migration. «Nous ne pouvons pas demander à tous les signataires de la charte d'offrir une place de stage», réagit Prisca Thür-Bédert. «L'objectif est de faire goûter à la diversité en laissant une ouverture à la mise en place de petites actions», reprend-elle, disant être convaincue que ces mesures suscitent des réflexes dans les équipes en place, qui peuvent engager un cercle vertueux.

Faire émerger des cultures de travail plus inclusives

À cet égard, les trois associations se mettent à la disposition des entreprises qui souhaitent faire évoluer leurs pratiques, mais qui peinent à y parvenir seules. Exemple? En reformulant, avec les ressources humaines, des annonces d'emploi rédigées en des termes qui peuvent représenter un frein à l'inclusion.

Pour Emmanuelle Werner Gilioz, directrice de Yojoa, le projet a pour objectif de «faire

émerger des cultures de travail réellement plus inclusives». Car les bénéfices sont avérés: la diversité stimule la créativité, renforce la cohésion et accroît l'attractivité des entreprises. Une réalité trop souvent ignorée ou reléguée au second plan dans les discours d'entreprise.

Des chefs d'entreprise témoignent

L'entreprise ISS, opérant dans les services d'infrastructures, a signé une charte de collaboration avec l'association découvrir. Ce partenariat se concrétise à travers trois actions principales, détaille Christophe Favier Bosson, managing director pour la Suisse romande. D'abord, le bénévolat de compétences. «Nos collaborateurs interviennent lors d'ateliers pour partager leur expertise sur le marché de l'emploi, la rédaction de CV, la préparation aux entretiens d'embauche, etc.» Ensuite, «la participation aux événements Job Rencontres organisés par l'Association découvrir». Enfin, ISS s'engage dans «le recrutement de candidats issus des dossiers proposés par découvrir ou ses partenaires». A ce jour, l'entreprise compte septante-neuf collabo-

rateurs avec un permis réfugié ou S, dont trente-deux engagés entre 2024 et 2025, précise Christophe Favier Bosson. Parmi les autres signataires de la Charte, on trouve l'Ecole 42 (formation en informatique gratuite à Renens). «Nous accueillons déjà comme étudiant toute personne, quelle que soit sa condition, pour autant qu'elle soit majeure. Pour faciliter la réussite au test sélectif d'entrée à l'école, nous collaborons activement avec PowerCoder, un programme d'intégration professionnelle dans le domaine des technologies de l'information et de la communication destiné aux réfugiés et aux migrants pour leur permettre

de poursuivre leur formation au sein de notre école», avance son co-fondateur Alessandro Rui.

Du côté de la Fondetec, Antoine Fatio, son directeur, informe: «nous avons pris trois engagements concrets en collaboration avec l'association SINGA, qui porte le programme Accélérateur», indique-t-il. «L'organisation de trois ateliers et de séances individuelles autour du prévisionnel financier, à la destination des entrepreneurs et mentors du programme, la participation au jury de sélection de l'accélérateur (un siège) et la participation au comité d'investissement du projet de micro-crédit porté par SINGA.» ■



Bachelor, Master, executive MBA, DBA, certificats
accrédités eduQaa, IACBE & ISO 9001

ChatGPT vs Copilot?

Nos formations continues répondent
aux interrogations des PME.

Certificat - AI for Real Business
Session: 25 septembre 2025

ESM
ÉCOLE DE
MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION
GÉNÉRALE

022 979 33 79 esm.ch