



WELCOME CENTER

RAPPORT ANNUEL 2025



Un partenariat

LE MOT DU DIRECTEUR

Le Welcome Center a été très actif durant cette année 2025. L'activité a été régulière avec moins de fluctuations durant l'année, une tendance que nous avons déjà constatée l'année précédente.

Nous avons, avec Madame Michèle Saadi-Baubet, directrice adjointe du pôle UNIGE, rencontré plusieurs Facultés de l'Université afin d'échanger sur les prestations que pouvaient offrir le Welcome Center aux doctorant-es/post-doctorant-es en accord avec l'organisation et les besoins respectifs de chaque Faculté.

Nous avons constaté des attentes différentes selon la taille des facultés et le nombre de doctorant-es engagé-es. Ces échanges ont permis d'établir les rôles de chacun, notamment avec les Ressources Humaines (RH) ou le bureau du Décanat, la recherche de logement restant la préoccupation principale. L'intégration du Welcome Center au groupe « vivre ensemble » créé par le vice-recteur Edouard Gentaz est très appréciable. Les thèmes abordés lors des réunions sont communs à ceux du Welcome et nous bénéficions de l'expertise de plusieurs services de l'Université qui s'impliquent pour que celle-ci réponde aux besoins de la vie à Genève des étudiants, des doctorant-es et des postdoctorant-es.

Dans ce même esprit, avec Monsieur Pierre-Dominique Gerdil, directeur adjoint du Pôle HUG, d'entente avec le directeur adjoint des HUG, Jean-François Pradeau, nous avons élargi nos prestations pour les haut-cadres de toutes classes professionnelles arrivant à Genève afin de les soutenir dans leurs installations à Genève. En raison de la pénurie de logement, le pôle HUG aide également, mais de manière informelle, les internes et chefs de clinique en formation pour la recherche de logement. Une prise en charge plus importante, selon des règles à déterminer, sur le même modèle que la prise en charge des doctorants est envisagée pour ces prochaines années.

J'ai eu l'honneur de diriger le Welcome Center durant 4 ans et je remercie le rectorat de l'Université et la direction des HUG de la confiance qu'ils m'ont accordé pour ce mandat. Ce mandat m'a permis de beaucoup mieux connaître les institutions genevoises telles que l'OCPM, le SAM, le DIP etc. J'ai vu Genève avec le regard d'un arrivant qui se confronte aux difficultés de l'installation. Ces difficultés donnent tout son sens au Welcome Center, car sans son aide, le nombre de personnes qui renonceraient serait élevé.

Je termine en remerciant toute l'équipe du Welcome Center, qui effectue un travail remarquable en se mettant au service des arrivant-es pour faciliter leur installation dans les meilleures conditions possibles.



Professeur Pierre-Yves Martin
Directeur

TABLE DES MATIERES

LE MOT DU DIRECTEUR	- 3 -
INTRODUCTION	- 7 -
PÔLE HUG	- 9 -
1. <i>ÉVOLUTION DES DOSSIERS TRAITÉS</i>	<i>- 9 -</i>
2. <i>DURÉE DE PRISE EN CHARGE</i>	<i>- 10 -</i>
3. <i>REPARTITION DES DOSSIERS PAR FONCTION</i>	<i>- 10 -</i>
4. <i>REPARTITION DES DOSSIERS PAR DÉPARTEMENT</i>	<i>- 11 -</i>
5. <i>MANDATS HOSPITALIERS.....</i>	<i>- 11 -</i>
6. <i>MÉDECINS INTERNES.....</i>	<i>- 11 -</i>
7. <i>APAEG</i>	<i>- 12 -</i>
8. <i>APPARTEMENT DE GARDE.....</i>	<i>- 12 -</i>
CONCLUSION - PERSPECTIVES.....	- 12 -
PÔLE UNIGE – HES-SO	- 13 -
ACTIVITÉ RELOCATION	- 13 -
1. <i>ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS TRAITÉS PAR LE PÔLE UNIGE – HES-SO</i>	<i>- 13 -</i>
2. <i>REPARTITION DES DOSSIERS PAR FACULTE AU SEIN DE L’UNIGE</i>	<i>- 14 -</i>
3. <i>REPARTITION DES DOSSIERS TRAITÉS PAR LA HAUTE ÉCOLE DES HES-SO GENEVE.....</i>	<i>- 14 -</i>
4. <i>REPARTITION DES DOSSIERS TRAITÉS PAR FONCTION (UNIGE / HES-SO GENEVE).....</i>	<i>- 15 -</i>
5. <i>LOGEMENTS TROUVÉS</i>	<i>- 15 -</i>
6. <i>ESTIMATION DU VOLUME D’ACTIVITÉ PAR THÉMATIQUE</i>	<i>- 16 -</i>
7. <i>SEANCES D’INFORMATION ZOOM.....</i>	<i>- 18 -</i>
8. <i>SITE WEB.....</i>	<i>- 18 -</i>
PROGRAMME CARRIÈRE DUALE	- 19 -
1. <i>NOMBRE DE PARTICIPANTS AU PROGRAMME CARRIÈRE DUALE</i>	<i>- 19 -</i>
2. <i>GENRE DES PERSONNES EN CARRIÈRE DUALE.....</i>	<i>- 20 -</i>
3. <i>COACHING INDIVIDUEL</i>	<i>- 20 -</i>
4. <i>PARTENARIATS.....</i>	<i>- 21 -</i>
RESSOURCES HUMAINES	- 22 -
CONCLUSION - PERSPECTIVES.....	- 22 -

INTRODUCTION

Le Welcome Center a été fondé en 2011 afin de renforcer l'attractivité de nos institutions en mettant en place les pôles HUG et UNIGE qui a été rejoint en 2017 par les HES-SO Genève devenant le pôle UNIGE-HES-SO.

Les HUG s'affirment comme des hôpitaux universitaires de formation, dont les qualités sont reconnues en Suisse et à l'international.

La principale mission est le soutien de tous les aspects de l'installation des chefs de service et des médecins adjoints. Cependant, de nombreux médecins (médecins internes ou chefs de clinique) viennent également d'autres cantons ou d'autres pays à un stade de carrière moins avancé pour compléter leur formation. Ces derniers nécessitent également un soutien, particulièrement pour la recherche de logement. Depuis 2025, la Direction a demandé de prendre en charge les cadres supérieurs toutes professions confondues non-résidents à Genève. En accord avec les ressources humaines et les chefs de service, une plateforme de logement a été créée en 2022 afin de répondre aux besoins des nouveaux médecins internes et chefs de clinique non-résidents à Genève.

De son côté, le pôle UNIGE-HES-SO accompagne les cadres supérieurs académiques récemment recrutés ou invités, qu'ils viennent de Suisse ou de l'étranger, dans leur installation à Genève. En 2014, le mandat du pôle UNIGE a été étendu à l'ensemble du corps académique à partir du niveau postdoctoral, puis, dès 2023, aux doctorant-es.

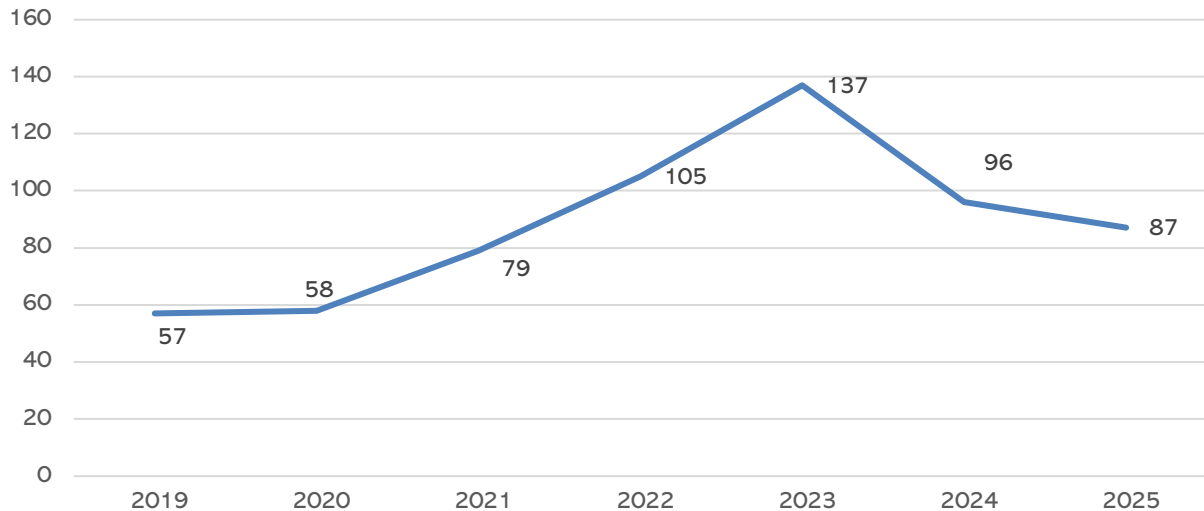
En plus du soutien direct à la relocalisation de ces personnes, le Welcome Center développe des outils permettant un accès rapide et autonome aux informations essentielles. Il travaille également à la mise en place de solutions globales et de partenariats facilitant ce processus.

Par ailleurs, le Programme carrière duale accompagne les partenaires des nouveaux collaborateurs recrutés par nos institutions à s'insérer professionnellement. Financé par l'Université, ce programme est rattaché au pôle UNIGE-HES-SO.

POLE HUG

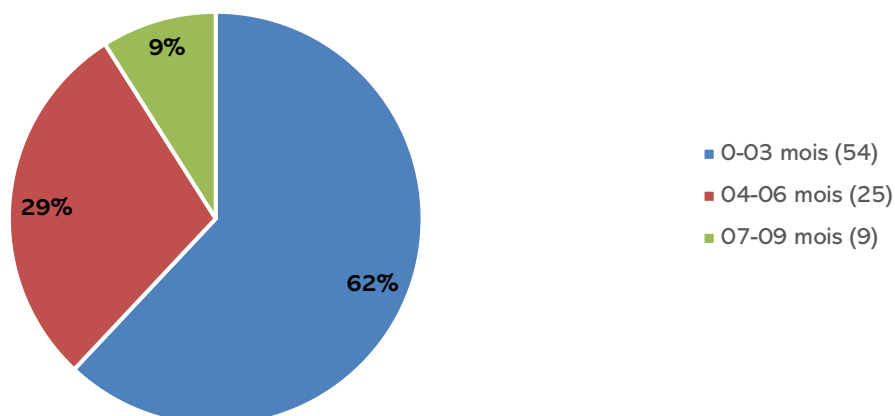
1. Evolution des dossiers traités

Evolution du nombre de dossiers traités 2016-2025 - POLE HUG



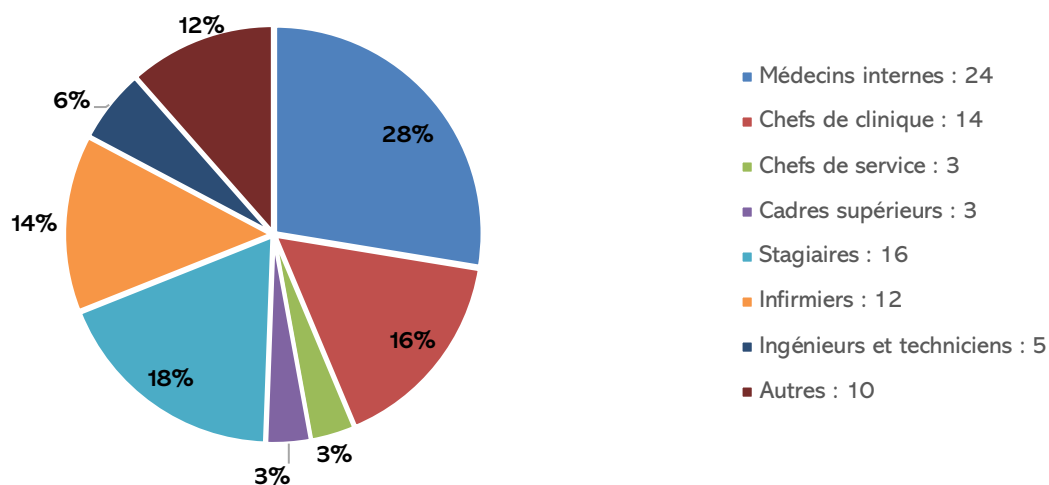
Depuis 2020, on assiste à une augmentation régulière des dossiers qui s’expliquent par les engagements nécessaires lors de la pandémie COVID et par la création du Département de la femme de l’enfant et de l’adolescent. Le plus grand nombre de dossiers traités est en 2023. Ensuite, on note un retour à un nombre de dossiers similaires à 2021 et cela semble se stabiliser dans une fourchette de 80 à 100 dossiers.

2. Durée de prise en charge



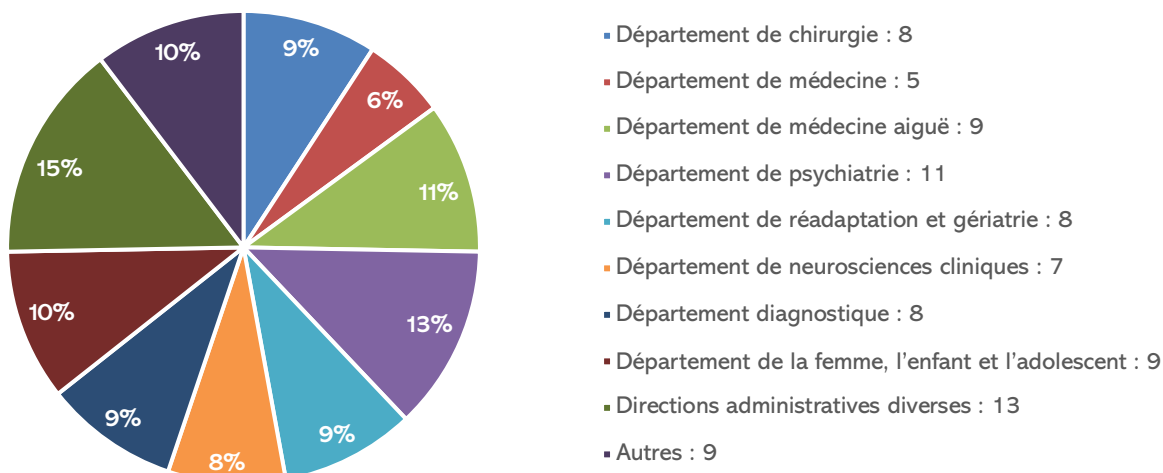
La durée de prise en charge reste dans les mêmes proportions que les années précédentes. Cependant, les nouveaux collaborateurs s'installent plus souvent en « deux temps » débutant par un logement transitoire leur permettant ensuite de s'installer avec une meilleure connaissance de leurs besoins. Cela prolonge quelque peu leur prise en charge.

3. Répartition des dossiers par fonction



Le pôle HUG s'adapte aux engagements. On note qu'en 2025, parmi les 84 dossiers, 41 sont des médecins et 43 sont des autres professions ou des stagiaires.

4. Répartition des dossiers par département



Par rapport à l'année précédente on relève une augmentation des demandes de soutien au département de médecine aiguë et une stabilisation des demandes du département de la femme de l'enfant et de l'adolescent.

5. Mandats hospitaliers

Le mandat hospitalier est l'activité principale du pôle HUG, à savoir l'installation et l'accompagnement dans notre canton de médecins professeur-e-s, chefs de service, et médecins adjoints nouvellement engagé-e-s, ainsi que les cadres supérieurs (déménagement, formalités douanières, recherche de logement, installation, ouverture de compte bancaire, contrat d'assurance, inscription des enfants en crèche ou à l'école, démarches administratives liées à leur arrivée, etc.). Les médecins chefs de service, sont également employés de l'Université en tant que professeurs.

Compte tenu du temps nécessaire à organiser une installation à Genève, nous contactons le plus rapidement possible les personnes engagées. Le site internet régulièrement mis à jour, offre de nombreuses informations. A cet égard, de nombreux entretiens ont lieu par mail, téléphone ou visio-conférence en amont et par une rencontre individuelle lors de la venue à Genève du nouveau ou de la nouvelle engagée.

6. Médecins internes

La prestation offerte par le pôle HUG aux nouveaux médecins internes et chefs de clinique s'applique exclusivement à la recherche d'un logement. Une mise à disposition de notre plateforme immobilière leur est proposée et dans l'éventualité de difficulté dans leur installation, un soutien de notre part leur est fourni un mois avant leur prise de fonction.

7. APAEG

Le service de transplantation pédiatrique des HUG est le seul centre suisse qui pratique la transplantation hépatique chez l'enfant. Au-delà de la transplantation qui nécessite souvent une longue période d'hospitalisation, les enfants et leurs parents ont de nombreuses consultations soit avant la transplantation, soit après la sortie de l'hôpital. Les consultations de suivi sont très fréquentes (plusieurs par semaine) dans les premiers mois. Dans ce contexte, la gestion de la logistique par le pôle HUG dont le responsable est également président de l'APAEG est un soutien très apprécié des familles venant d'un autre canton. Proches de l'hôpital, les quatre appartements mis à disposition permettent aux parents de créer un environnement personnel qui est un précieux réconfort à l'enfant, souvent en très bas âge, qui retrouve un environnement le plus proche de son cadre familial. À cela s'ajoute l'appartement de l'Association Édreton Solidaire dont une des présidentes est membre de l'APAEG depuis 2024. L'association gère un studio pour les familles des personnes hospitalisées dans les services d'onco-hématologie (adultes et enfants). Cette intégration s'est très bien passée et la collaboration avec les services d'onco-hématologie est excellente.

Nous rappelons que lors de l'hospitalisation d'un enfant hors canton, les frais d'hébergement sont à la charge des parents et que ces derniers ne sont pas remboursés par les assurances. Les frais d'équipement et de loyer sont financés par les dons faits à l'APAEG

Dès lors, ces appartements peuvent être mis à disposition moyennant une modique participation financière des familles. Pour des situations exceptionnelles, la direction générale des HUG a demandé l'hébergement des familles de patients des soins intensifs adultes.

8. Appartement de garde

L'appartement de Garde situé au 29 rue Jean-Violette est financé par la Direction Médicale. La gestion de son occupation ainsi que l'entretien est sous la responsabilité du Welcome Center. Son taux d'occupation est stabilisé à 78%.

CONCLUSION - PERSPECTIVES

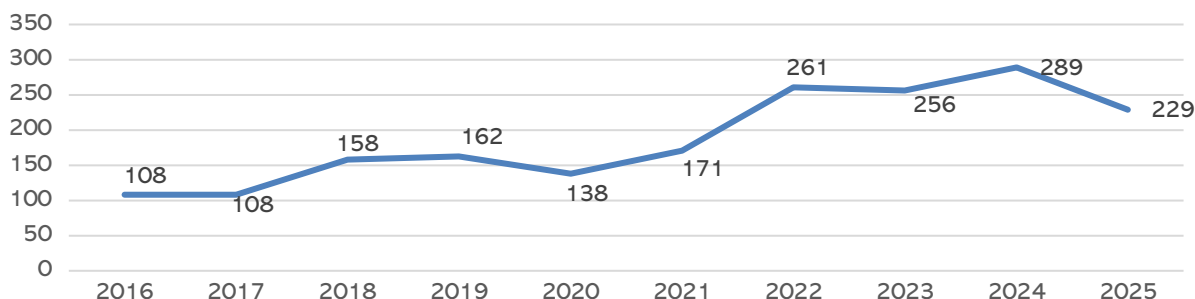
L'installation à Genève des nouveaux collaborateurs est toujours difficile en 2025. La Résidence Lombard, qui permet des logements transitoires doit se conformer aux nouvelles exigences juridiques qui rendent difficiles une installation rapide des nouveaux arrivants. La Direction immobilière des HUG et le Welcome Center travaillent ensemble pour résoudre ces difficultés. Une solution dans le courant de l'année 2026 devrait-être trouvée. Aux vues de la pénurie de logement et des nombreuses autres difficultés administratives et pratiques, le pôle HUG est en 2025 un pilier très important dans le soutien des nouveaux collaborateurs venant d'un autre canton ou d'un autre pays. Son travail contribue à maintenir l'excellente réputation des HUG.

POLE UNIGE – HES-SO

ACTIVITE RELOCATION

1. Évolution du nombre de dossiers traités par le Pôle UNIGE – HES-SO

Evolution du nombre de dossiers traités 2016-2025 -
POLE UNIGE/HES-SO



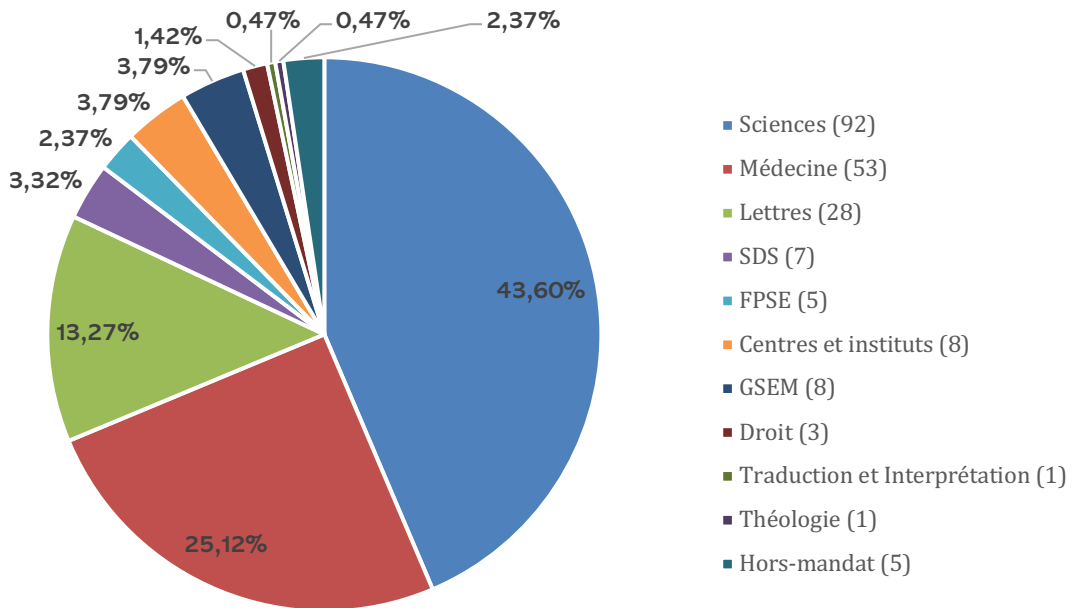
* Il s'agit uniquement des prises en charge effectives, le Pôle UNIGE HES-SO ne considère pas comme des cas les personnes qui sollicitent uniquement un accès à la plateforme logement.

Cette année, et pour la première fois depuis 2020, le pôle UNIGE-HES-SO enregistre une baisse des cas enregistrés.

Étant tributaire du nombre d'arrivant-es des différentes fonctions (professorales, post-doctorant-es, doctorant-es) auprès de l'Université de Genève, nous constatons une diminution parmi les personnes qui nous ont contacté malgré nos démarches auprès des différentes facultés.

Cette tendance a toutefois permis de renforcer la qualité de l'accompagnement proposé, avec un suivi plus personnalisé et approfondi des situations.

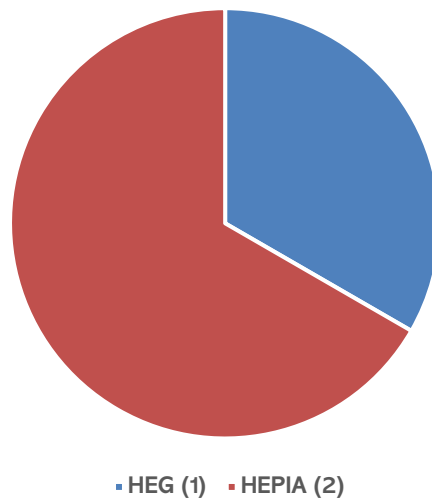
2. Répartition des dossiers par Faculté au sein de l'UNIGE



Sur les 229 dossiers traités en 2025, nous avons constaté une stabilité dans toutes les facultés exceptées en Sciences où la demande a chuté d'env. 30% (140 cas en 2024).

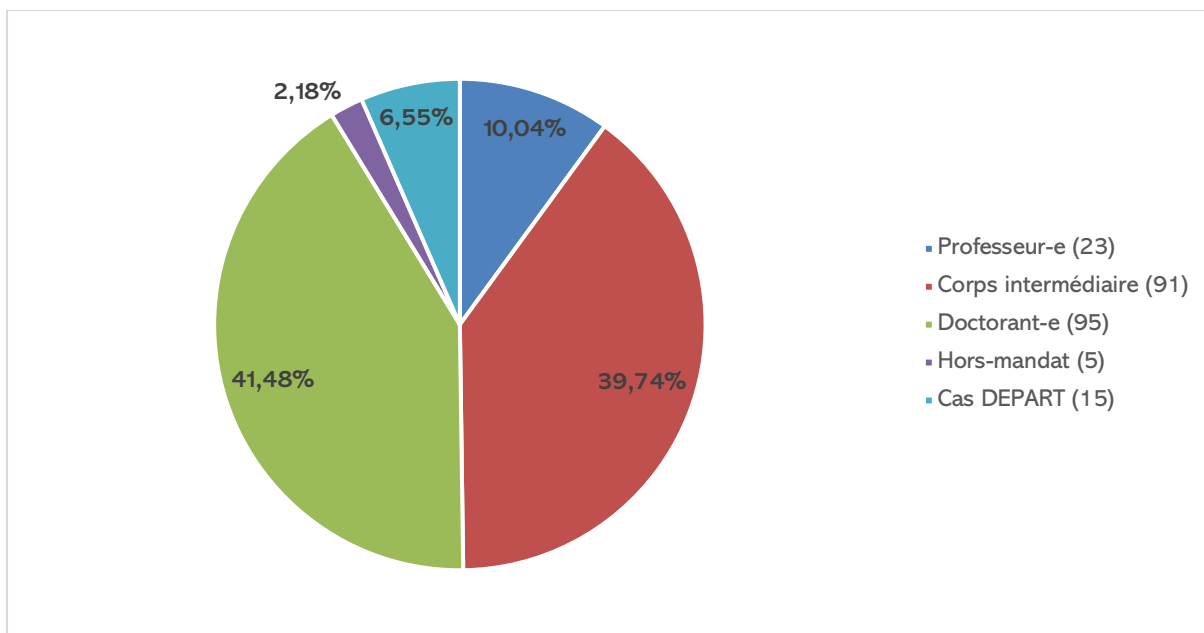
Cette dernière reste, cependant, largement majoritaire avec pratiquement la moitié de nos cas traités.

3. Répartition des dossiers traités par la Haute Ecole des HES-SO Genève



Nous constatons également une baisse des dossiers HES-SO en 2025, 3 personnes contre 5 en 2024. Nos services s'adressant uniquement aux cadres dès la classe 23 et n'ayant aucun regard sur les engagements, il est fort possible que certaines arrivées nous aient échappés. La rencontre prévue avec la direction des HES-SO n'ayant pu être organisée pour diverses raisons, elle sera mise à l'agenda pour 2026.

4. Répartition des dossiers traités par fonction (UNIGE / HES-SO Genève)



La répartition professeur-es, post-doctorant-es et doctorant-es reste stable depuis 2023, les corps professoraux et intermédiaires représentant la moitié de nos cas.

5. Logements trouvés

Recherches effectuées	TOTAL	Welcome Center				Autres	
		Contacts privilégiés	UNIGE / Fondations	Soutien / Info WelC	BLOG	Seul-e	Agence de relocation
1ère recherche	175	33	14	78	15	31	4
2ème recherche	17	3	5	3	4	1	1
TOTAL	192	36	19	81	19	32	5

24 personnes sont toujours en recherche de logement fin 2025

Note : Les chiffres fournis dans ce rapport concernant les logements du BLOG pour l'année 2025 restent estimatifs et basés sur les retours de la clientèle.

Sur 229 personnes accompagnées en 2025, 206 étaient en recherche de logement.

32 personnes ont trouvé un logement sans implication du Welcome Center. Une agence de relocation a été mandatée pour soutenir 2 membres du corps professoral. Trois personnes ont mandaté la même agence à leur frais.

Il est important de souligner qu'une grande majorité des cas ont bénéficié directement du soutien du Welcome Center soit grâce au parc immobilier de l'Université, de contacts privilégiés, de fondations et du BLOG.

A la fin de l'année 2025, 24 personnes étaient encore en recherche de logement pour 2026.

6. Estimation du volume d'activité par thématique

	2022	2023	2024	2025
Assurance maladie	167	168	197	165
Courrier de soutien	47	37	16	0
Visites de logements	n/a	n/a	44	31
Bail	n/a	12	45	45
Assurance RC	119	89	52	42
Garantie de loyer	92	78	56	39
Etat des lieux	28	23	7	22
SIG	28	29	18	17
Internet / Téléphone	19	7	5	3
Entretiens individuels	90	101	115	188
Banques	n/a	n/a	101	106
Changement d'adresse	n/a	n/a	3	3
Déménagement/Douane	9	12	15	14
Impôts	n/a	n/a	12	6
Permis (OCPM)	31	23	24	38
Véhicule	10	9	9	2
Départ	n/a	n/a	5	15
Crèche	6	9	10	10
Ecole	6	8	9	15

a) Assurance maladie

Le Welcome Center est particulièrement attentif d'informer le plus tôt possible la clientèle en provenance de l'étranger de l'obligation de souscrire une assurance maladie. Nous le mentionnons dans nos premiers emails/échanges en les dirigeant sur notre site et les prévenons que des séances d'information par zoom sont organisées régulièrement durant l'année.

b) Courrier de soutien

Les courriers de soutien – lettre individuelle préparée par le Welcome Center ajoutée lors de la dépose du dossier de candidature pour un logement – n'est plus systématiquement faite, seulement sur demande.

c) Entretiens individuels

Un entretien par zoom au début de la demande est systématiquement proposé pour tous nos bénéficiaires. Cela permet de clarifier rapidement leur situation personnelle et leur apporter plus facilement des solutions, surtout lorsque ces personnes s'installent avec leur famille (partenaire et/ou enfant).

d) Soutien administratif

Cette rubrique comptabilise le soutien apporté aux personnes arrivant à Genève sur d'autres aspects de la vie pratique que le logement et l'assurance maladie.

Les demandes concernant les impôts n'ont pas augmenté comme nous le prévoyions l'an dernier, ce qui est un signe positif puisque les personnes ont pu obtenir un soutien par un autre biais. Les demandes liées au permis quant à elles augmentent ; il s'agit principalement de demandes concernant les regroupements familiaux.

e) Départ

Les personnes nous approchent lorsqu'ils souhaitent remettre leur logement à la suite d'un déménagement dans Genève ou parfois hors de Suisse. Nous les accompagnons donc dans les différentes démarches administratives.

f) Enfants

Le support apporté à la recherche de solutions de garde pour la petite enfance est resté stable en 2025.

Le manque de place en crèche reste un problème pour les familles arrivant à Genève, mais une solution a pu être trouvée à chaque fois.

7. Séances d'information Zoom

En 2025, les séances d'information Zoom ont été organisées exclusivement en anglais :

Zooms LAMal	
Quantité	5
Envois	115
Participant-e-s	38

38 personnes ont participé aux cinq zooms organisés en 2025 ce qui représente une augmentation des participants (18 en 2024) bien que le nombre de séance ait diminué (8 en 2024), cependant la participation reste faible au vu du nombre de personnes invitées (env. 30%).

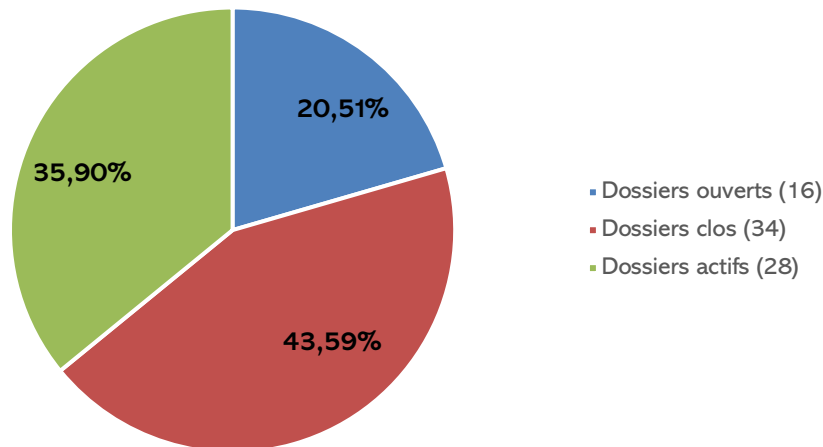
Afin d'augmenter le nombre de participants et de mieux comprendre leur attente, une enquête sera menée en 2026.

8. Site web

Depuis son lancement à la mi-décembre 2023, le site web disponible, en français et en anglais, fait régulièrement l'objet de maintenances par l'équipe. Les liens redirigeant vers d'autres sites officiels sont fréquemment vérifiés afin de garantir l'actualité des informations disponibles. De nouvelles rubriques sont ajoutées ou déplacées afin de maintenir un site dynamique, accessible et en adéquation avec les besoins des utilisateur-trices. Plus de 35'500 personnes ont accédé à notre site en 2025 ce qui représente une augmentation de 35% par rapport à 2024.

PROGRAMME CARRIERE DUALE

1. Nombre de participants au programme carrière duale

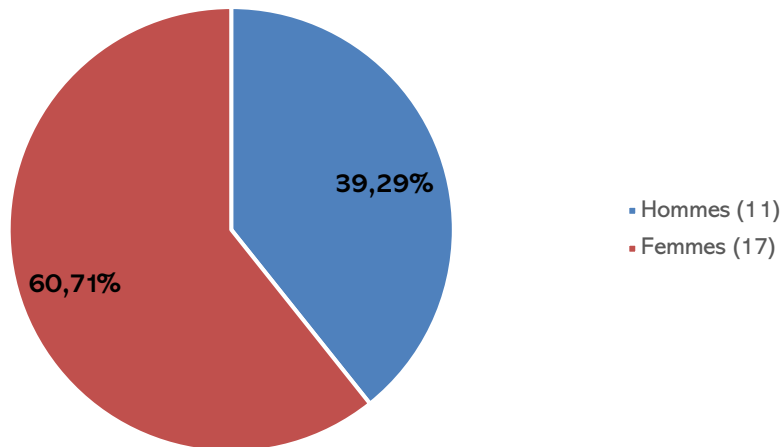


En 2025, le programme carrière duale a accompagné près de 30 personnes dans leur intégration professionnelle à Genève et en Suisse.

Il est à noter que deux ont trouvé un emploi pérenne, une personne est devenue indépendante, une personne a pu bénéficier du programme Horizon Académique, deux personnes ont rejoint une formation dans leur domaine d'activité afin d'obtenir plus d'opportunités dans leur recherche d'emploi, une autre personne a trouvé un stage à l'EPFL grâce au réseau ADCN et une personne a obtenu une bourse de Post Doc.

De manière générale, il y a un décalage de plusieurs mois entre l'arrivée du nouvel employé au sein de l'institution et de son/sa partenaire. En effet, compte tenu du coût de la vie très élevé à Genève, il est indispensable qu'il/elle trouve un emploi dès son arrivée - ou avant son arrivée - afin de pouvoir subvenir aux dépenses du couple ou de la famille. Par ailleurs, la demande de regroupement familial ainsi que la reconnaissance des diplômes pouvant prendre plusieurs mois selon les cas, cela ralentit également leur arrivée à Genève.

2. Genre des personnes en carrière duale



Le nombre de femmes est presque identique au nombre d'hommes alors qu'au début du programme, en 2011, les femmes représentaient 80% des personnes en carrières duale.

3. Coaching individuel

78 séances de coaching (en français et en anglais) destinées aux carrières duales ont été réalisées en 2025.

Cet accompagnement revêt différents aspects comme des séances de coaching individuel d'insertion professionnelle, du support dans le processus de reconnaissance de diplômes en Suisse ou la co-construction d'un dossier complet de candidature adapté au marché du travail genevois ; ceci afin de les guider à travers le processus de recherche d'emploi dans un environnement dont elles ignorent tous des codes et des mécanismes.

a. Ateliers

5 ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, animés par des consultant-e-s externes, ont été organisés en 2025. Les principales thématiques furent la préparation d'un pitch, la simulation d'entretiens ou l'identification des compétences transférables. Les ateliers sont également ouverts aux carrières duales du CERN, de l'UNIL et de l'EPFL qui le souhaitent.

b. Café – croissants

A l'initiative de la chargée du programme carrière duale, 3 café-croissants ont été organisés de septembre à décembre 2025 avec un beau taux de participation des carrières duales et de thématiques nouvelles telles que le marketing de soi, la PIE (prise d'information emploi) et le réseautage.

c. Page LinkedIn

La page LinkedIn à l'attention des personnes en carrière duale continue son développement. La page, qui dépasse les 320 abonné-es, soit une augmentation de 20% en une année.

La page fournit de nombreuses informations sur la recherche d'emploi, des offres d'emploi dans différents secteurs, des événements et conférences pertinentes à Genève et dans l'arc lémanique. On peut constater que de nombreuses personnes extérieures aux carrières duales, s'y intéressent aussi.

4. Partenariats

a) IDCN – *International Dual Career Network*

IDCN est un réseau pour les nombreuses personnes en carrière duale qui souhaitent poursuivre leur carrière dans une multinationale et /ou dans un environnement de travail anglophone.

En 2025, une nouvelle présidence a pris ses fonctions et de nombreux changements sont déjà perceptibles du point de vue organisationnel notamment.

b) ADCN – *Academic Dual Career Network*

Sous l'égide de Swissuniversities, la conférence nationale d'automne a eu lieu le 28 octobre 2025 à Genève. Nous avons eu le plaisir d'accueillir 14 collègues de toutes les universités, EPF et ETH venant de toute la Suisse. Notre directeur est venu accueillir les participantes avec un discours très apprécié. Nous avons ensuite travaillé toute la journée sur les thématiques liées à l'employabilité de nos carrières duales à travers la Suisse.

La prochaine conférence aura lieu en mai 2026 à la ZHAW School of Life Sciences and Facility Management de Wädenswil (ZH).

c) CAGI – *Centre d'accueil de la Genève internationale*

Le programme carrière duale du Welcome Center a co-organisé deux événements destinés aux carrières duales en 2025. Le premier a eu lieu le 5 juin dans les locaux de ITU (International Telecommunication Union) avec 220 participant-e-s et le second le 4 novembre avec une conférence à Uni Mail qui a accueilli plus de 150 personnes en recherche d'emploi à Genève. Nous tenons à remercier Mme la vice-rectrice Martine Collart qui a accueilli ce public venu nombreux au nom de l'Université de Genève.

Une grande journée carrière duale aura lieu le 13 janvier 2026 sur le thème de l'employabilité avec 3 experts métiers (Michael Page, TNP et Anne Meylan du programme carrière duale) qui donneront une masterclass suivie par différents ateliers thématiques (LinkedIn, compétences transférables, CV).

La prochaine conférence aura lieu le 16 juin 2026 à Uni Dufour et nous travaillons d'ores et déjà avec le CAGI sur les thèmes qui seront abordés lors de cette conférence.

Le CAGI a aussi mis en place des petits déjeuners réseautage depuis septembre 2024, et chaque carrière duale a l'opportunité de rencontrer des acteurs de la Genève Internationale ainsi que des recruteurs du marché local genevois.

d) CERN

Une rencontre a été organisée en février 2025 avec le bureau des affaires sociales (Social Affairs) et la responsable RH du CERN afin de définir les objectifs de collaboration.

Pour donner suite à cette rencontre, il a été décidé que les personnes en carrière duale du CERN participent aux ateliers organisés par le programme carrière duale. A ce titre, deux personnes du CERN ont participé à certains ateliers du Welcome Center en 2025.

e) Horizon Académique

Une de nos membres carrière duale a pu bénéficier du programme Horizon Académique et pourra poursuivre son cursus universitaire à la fin du programme.

RESSOURCES HUMAINES

Aucune modification sur la composition de l'équipe du Pôle UNIGE-HES/SO qui reste à 3.1 ETP pour l'année 2025.

Une formation sur l'imposition des personnes physiques du Canton de Genève a été suivie par la responsable du pôle afin de mieux appréhender les questions que les bénéficiaires ont régulièrement sur leur imposition à la source ou à la taxation.

CONCLUSION - PERSPECTIVES

Comme mentionné l'an dernier, la refonte de la plateforme logement s'est effectuée dans la 2^e moitié de l'année. Il a été décidé de créer une nouvelle plateforme, modifier l'ancienne plateforme s'avérant trop compliqué.

Cette plateforme sera essentiellement adressée aux nouveaux arrivants à Genève que ce soit auprès des collaborateurs des HUG, de l'UNIGE ou des HES-SO.

Il est prévu un lancement en 2026.

Une rencontre avec les doyen-nes et les administrateurs-trices des différentes facultés a eu lieu en 2025. Le renforcement des liens avec certains départements de facultés se poursuivra en 2026 ainsi qu'une rencontre avec la direction des HES-SO Genève.

IMPRESSUM

Éditeur

Welcome Center

Textes

Professeur Pierre-Yves Martin
Équipe du Pôle UNIGE/HES-SO
Équipe du Pôle HUG

Mise en page et graphiques

Équipe du pôle UNIGE / HES-SO
Service de communication, UNIGE

Impression

Centre d'impression, UNIGE

Parution Mars 2026



Welcome Center

Bd de la Cluse 55
1205 Genève
+41 (0)22 379 49 86 (UNIGE)
+41 (0)22 372 70 37 (HUG)
info@welc.ch
www.welc.ch

