

Réfugié·es & emploi
Au-delà des idées reçues

« Le recruteur ne voyait en moi que la réfugiée »
Yasemin, employée dans une institution, diplômée de la HETS & réfugiée statutaire

Pourquoi cette brochure ?



DANS CETTE BROCHURE

Ai-je le droit de l'engager ?	*4*
Une procédure compliquée ?	*6*
Des trous dans le CV ?	*27*
Quiz	**11**
Lire un CV autrement	**30**
Permis et droits	**34**
Engager, comment faire ?	**36**

*Le terme « personnes issues de l'asile » fait référence à toutes les personnes titulaires de permis N, F et B réfugié·es. Dans la présente brochure, nous y incluons également les bénéficiaires de statut S (réfugié·es d'Ukraine).

▶ asile.ch/emploi

Documentation, explications, contacts et témoignages supplémentaires.

Des obstacles dans l'accès à l'emploi

Les personnes passées par un parcours d'asile manifestent dès leur arrivée en Suisse leur souhait de travailler ou de se former. Une quête d'emploi souvent longue et difficile.

De nombreuses études montrent que le statut d'asile constitue un frein aux yeux des recruteurs et recruteuses. Parfois en raison d'une méconnaissance du cadre administratif, mais aussi en raison de représentations biaisées ou stéréotypées des profils des personnes relevant de l'asile.

Cette brochure vise à clarifier les démarches et droits à l'emploi en fonction des statuts et à déconstruire certaines idées reçues quant aux compétences et expériences des personnes concernées.

Outil destiné en premier lieu aux employeurs et employeuses, il peut être une source d'inspiration pour les personnes issues de l'asile et pour celles qui les accompagnent.

asile.ch

« Ai-je le droit de l'engager ? »



« On m'a refusé un travail dans une entreprise de nettoyage à cause de mon permis F. C'est frustrant d'être pénalisée sur la base d'un statut alors qu'on a le droit de travailler ! »

E., réfugiée en Suisse, anciennement gérante d'un restaurant dans son pays d'origine

Oui, quel que soit son statut !

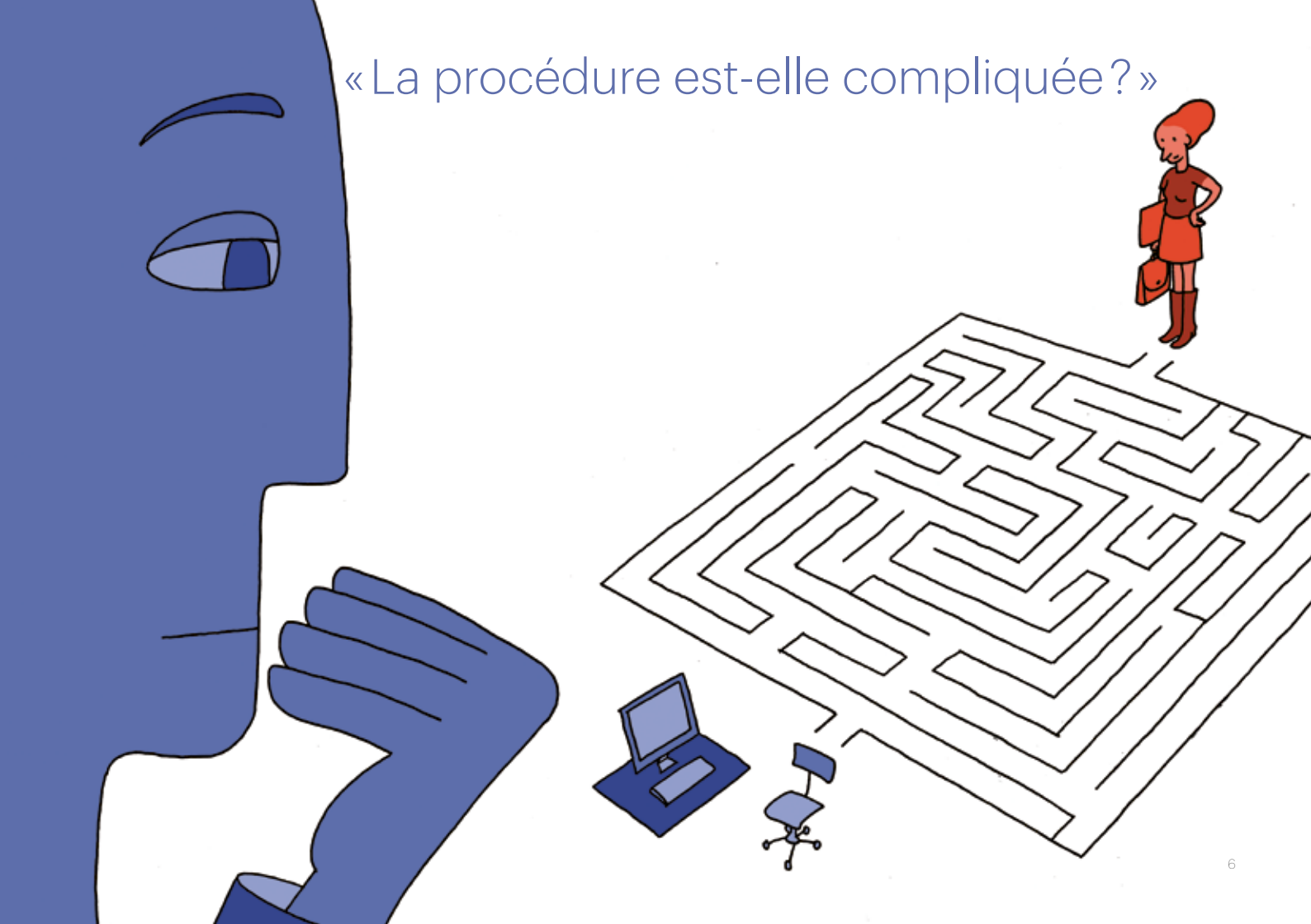
Le droit au travail s'applique à toutes les personnes ayant reçu une protection, que ce soit en raison de persécutions individuelles (permis B ou C réfugié·es) ou de situations de violence généralisée et de guerre (permis F ou statut S).

Les personnes dont la procédure est encore en examen (permis N) ont également le droit de travailler dès la sortie d'un Centre fédéral d'asile (CFA) et leur attribution à un canton. L'engagement peut être limité à certains secteurs et doit en principe respecter la priorité aux personnes résidentes, dont font partie les titulaires d'un permis B et F.

Cette règle s'applique également aux stages et apprentissages.

Plus d'information sur les permis, droits et démarches : voir page 34.

« La procédure est-elle compliquée ? »





Non, elle est facile

Pour engager une personne titulaire d'un **permis B réfugié·es, F réfugié·es, F ou S,** il suffit de remplir un formulaire d'annonce en ligne. La personne peut commencer à travailler immédiatement dans toute la Suisse et dans tous les secteurs d'activité.

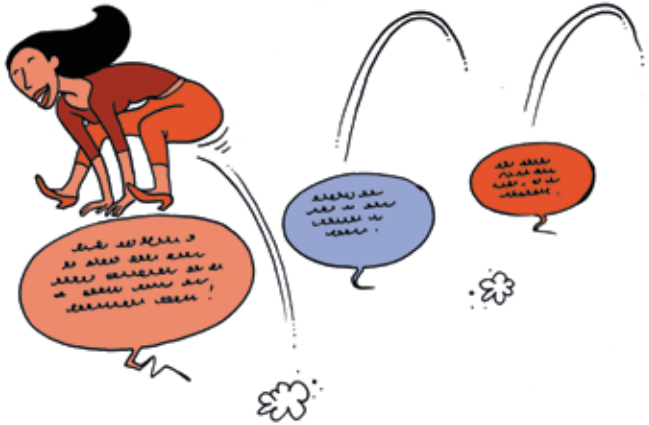
En cas de **permis N**, l'employeur·euse doit préalablement demander une autorisation auprès de l'autorité cantonale compétente qui vérifie si les conditions de travail sont respectées. Les délais de traitement varient de 1 à 5 semaines, selon les cantons.

Embaucher une personne issue de l'asile, comment faire ? Voir page 36

« Beaucoup d'employeurs ont l'impression que les démarches administratives pour engager des personnes réfugiées sont fastidieuses. Ce n'est heureusement plus le cas, elles ont été grandement simplifiées et se font désormais en un clic. »

Emmanuelle Werner-Gillioz, directrice de l'association Yojoa

« Elle vient d'arriver, parle-t-elle suffisamment bien français ? »



Une langue s'apprend !

Dès l'obtention de leur permis, les personnes sont accompagnées par les structures cantonales pour apprendre la langue de leur lieu de résidence.

La Confédération et les cantons financent des cours de langue supplémentaires (ou une autre formation utile au poste) à un·e nouvel·le employé·e si son niveau n'est pas jugé suffisant.

La procédure d'asile peut durer plusieurs mois, parfois années. Nombre de titulaires de permis B ou F ont donc déjà eu le temps d'acquérir des connaissances de la langue.

Au travers de leur parcours d'exil, elles ont généralement dû se débrouiller dans d'autres langues et faire preuve d'une capacité d'apprentissage rapide.

«Normalement, il faut plusieurs années d'apprentissage pour pouvoir parler une nouvelle langue. Mais dans ce contexte là, on se débrouille pour le faire bien plus rapidement.»

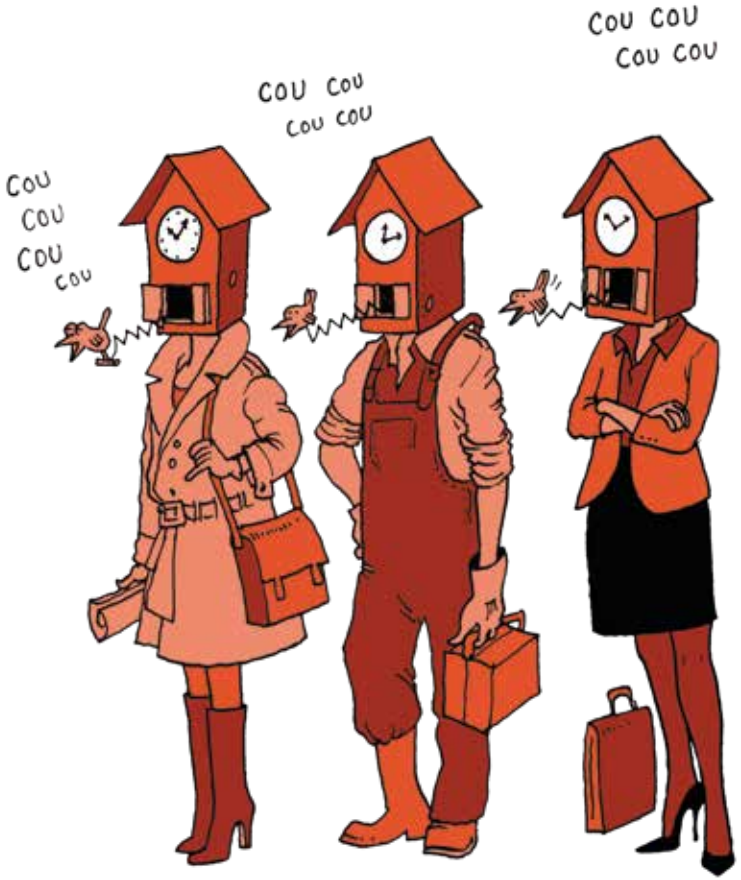
G. réfugié en Suisse, informaticien





Vous hésitez à engager
une personne réfugiée ?
Ceci pourrait vous étonner...

QUIZ


COU
COU
COU
COU
COU COU
COU COU
COU COU
COU COU



Vrai ou faux ?

La majorité des demandeur·euses d'asile dont le dossier est examiné par la Suisse reçoivent une protection en raison du danger qu'ils·elles courent dans leur pays.

Vrai !

Selon les années, entre 60 % et 80 % des personnes dont la demande d'asile est examinée par les autorités fédérales reçoivent une protection. Elles restent durablement voire définitivement en Suisse, soit avec un permis B réfugié·es soit avec une admission dite provisoire (permis F).



« Mon maître de stage pensait que je repartirais dès que la situation dans mon pays se serait calmée. Mais je suis réfugié politique. Pour que je puisse rentrer, il faudrait que le gouvernement tombe et que le suivant décide d'annuler toutes les condamnations politiques. Cela n'arrivera jamais. »

O., réfugié politique kurde de Turquie



45 %, c'est le pourcentage de personnes possédant une admission provisoire (permis F) qui…

- ☐ **vivent en Suisse avec ce statut depuis plus de sept ans**
- ☐ **se sont vues retirer leur permis après sept ans de séjour**
- ☐ **ont reçu la nationalité suisse après sept ans de séjour**

45 % vivent en Suisse avec un permis F depuis plus de sept ans !

Le permis F n'a de provisoire que le nom !

- Perçu par les employeur·euses comme temporaire, il constitue un obstacle à l'emploi. Or, la majorité des personnes restent durablement en Suisse : soit elles parviennent à transformer leur admission provisoire (permis F) en séjour de longue durée (permis B), ce qui est le cas dans une majorité de cas. Soit elles restent durablement en Suisse avec leur permis F. En 2025, plus de 45 % vivaient avec le permis F depuis plus de 7 ans (certaines en sont titulaires depuis plus de 20 ans).
- Les levées d'admission provisoire conduisant à un renvoi sont rares. La Confédération constate qu'une grande partie des personnes admises à titre provisoire reste pour toujours en Suisse*.

*Source : État de Vaud, Service de la population.

« Trouver du travail avec un permis F était très difficile, la plupart des employeurs ne donnaient jamais suite à mes candidatures. Un jour, un employeur a été franc avec moi. Il m'a dit que j'avais l'air très motivé et qu'il aurait aimé me prendre, mais qu'avec le permis F, il n'était pas sûr que je reste à Genève longtemps. J'ai fait beaucoup de petits jobs pendant 6 ans, et maintenant que j'ai un permis B, j'ai beaucoup plus d'opportunités d'emploi et ai enfin pu signer un CDI. »

A., 33 ans, a vécu durant 6 ans avec une admission dite « provisoire »

« Elle n'a pas de certificat de travail, a-t-elle de l'expérience ? »



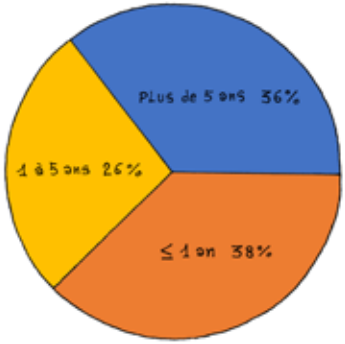
Les chiffres montrent qu'avant leur arrivée en Suisse, près de deux tiers des hommes et des femmes…

- ☐ **n'avaient jamais travaillé**
- ☐ **avaient un an ou plus d'expérience professionnelle**

62 % a plus de 1 an d'expérience professionnelle, dont 36 % depuis plus de 5 ans !

Selon les chiffres du Secrétariat d'État aux migrations, 26 % avaient une expérience de 1 an à 5 ans. Et 38 % une expérience professionnelle inférieure à 1 an.

NB C'est avant tout la guerre et l'insécurité que les personnes fuient et non des aléas économiques, d'où un taux de protection élevé *(voir page 13)*. Beaucoup d'entre elles avaient une profession. Tout quitter représente souvent une perte, notamment professionnelle.



ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE AVANT L'ARRIVÉE

- Plus de 5 ans (36 %)
- 1 à 5 ans (26 %)
- ≤ à 1 an (38 %)

Source : SEM, Suivi de l'encouragement dans le domaine de l'asile, Indicateurs PIC/AIS, données 2024

« Pendant le voyage et en arrivant en Suisse, j'étais prête à être déqualifiée. J'ai d'abord travaillé comme caissière dans un supermarché puis comme réceptionniste. J'ai aussi fait beaucoup de bénévolat ».

M., ingénieure, occupait dans son pays un poste de cheffe de département de la banque centrale



Une étude menée à Genève a montré qu'avant d'arriver en Suisse, les deux tiers des personnes...

- ☐ **avaient achevé une formation post-obligatoire**
- ☐ **n'avaient pas dépassé l'école primaire**
- ☐ **n'avaient jamais été scolarisées**

Les $^{2}/_{3}$ ont terminé une formation post-obligatoire

Une étude menée auprès de 700 hommes et femmes vivant à Genève au bénéfice de permis F ou B réfugié·es a montré que :

- Près de 45 % ont achevé des hautes études ou une formation professionnelle. Et plus des trois quarts ont terminé l'école obligatoire (fin du secondaire 1).
- Seules 5 % des personnes concernées disent n'avoir pas été scolarisées. Cela ne signifie pas que ces dernières n'ont pas d'expérience ou de compétences.

Quel que soit leur niveau d'études, toutes ont développé des compétences de vie – ou « soft skills » – toujours plus recherchées par les entreprises et institutions *(voir page 28)*.

Source : BIC Genève, bilans de compétences de 700 personnes avec permis F ou B, 2018-2021.

86 %

C'est le taux de réussite des jeunes issu·es du domaine de l'asile qui ont suivi une formation du degré secondaire II (AFP). Un taux presque équivalent à celui des jeunes qui ont été scolarisé·es en Suisse.

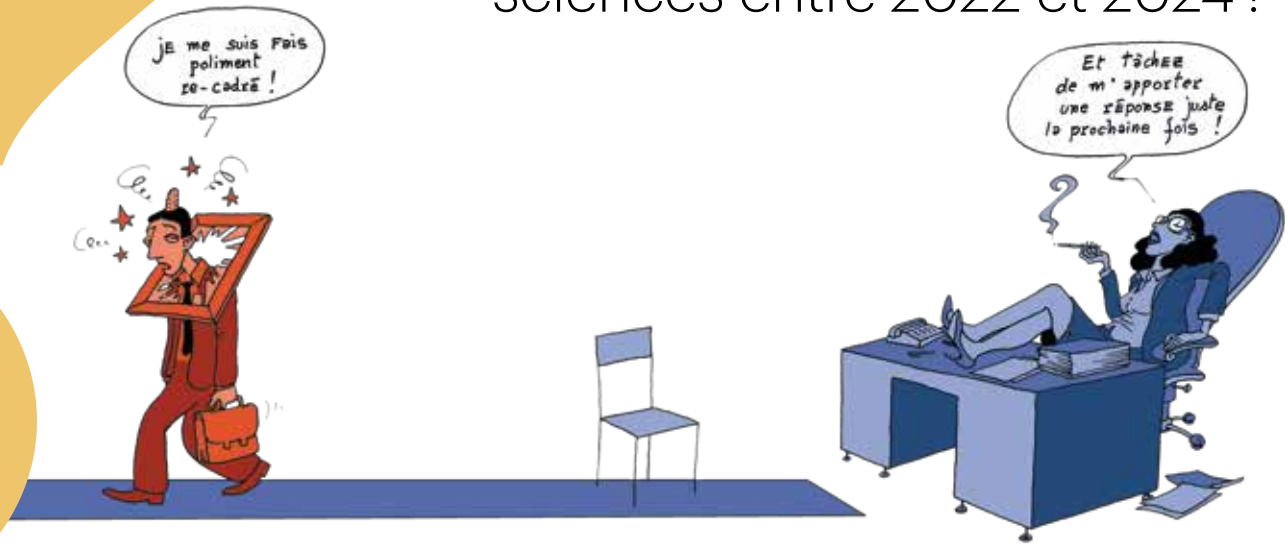
Source : Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), 2025.

« Les gens connaissent la Syrie à travers l'actualité de la guerre, mais on ne parle pas de nos universités et de nos hautes écoles ! »

M., réfugiée kurde syrienne en Suisse, diplômée en ingénierie informatique

« Dans leurs pays d'origine, l'accès à l'emploi et aux études n'est-il pas d'abord réservé aux hommes ? »

Selon-vous, entre l'Algérie, la Syrie et la Suisse, quel pays affichait le taux le plus bas de femmes diplômées en sciences entre 2022 et 2024 ?



C’est la Suisse.

Contrairement à certaines croyances, beaucoup de pays ont un fonctionnement plus paritaire que la Suisse en ce qui concerne l’accès à certaines formations, notamment scientifiques, et/ou l’organisation du travail.

Le taux de femmes qui occupent des positions de cadres supérieures et intermédiaires dans des entreprises ou institutions publiques et privées est par exemple plus élevé en Gambie, en Mongolie ou au Rwanda qu’en Suisse.*

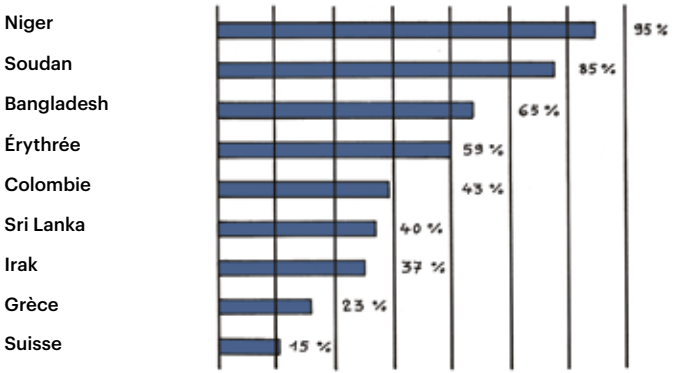
En outre, des pays comme l’Érythrée (59 %) et le Niger (95 %) comptent davantage de femmes indépendantes que la Suisse (15 %).

*Source : Banque mondiale 2014-2019

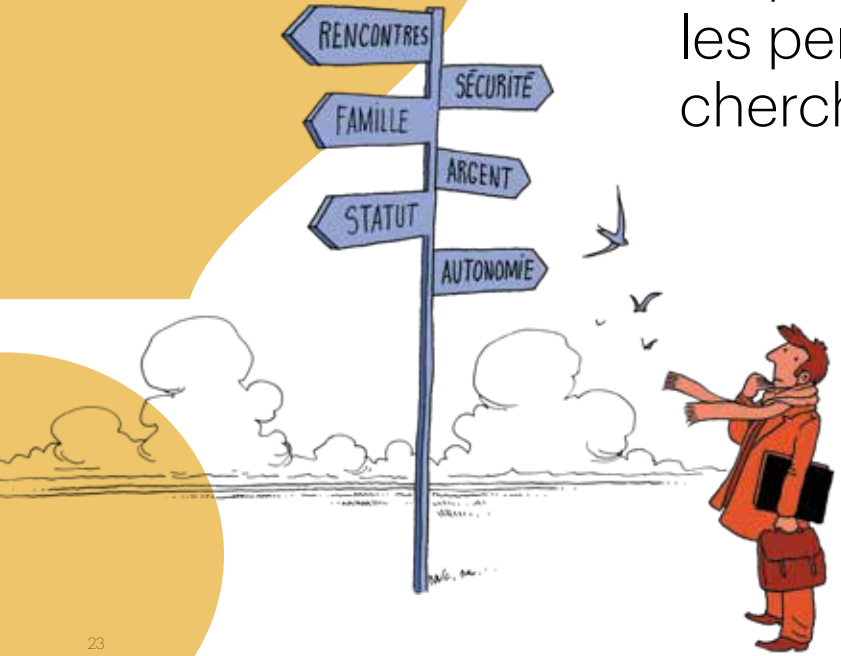
« Être obligée de rester à la maison, c’est quelque chose que je n’avais jamais connu avant d’arriver en Suisse. Chez nous, toutes les femmes travaillent. »

Y., réfugiée en Suisse depuis 2019

POURCENTAGE DE FEMMES INDÉPENDANTES (SELF-EMPLOYED)



Source : Banque Mondiale, 2025



Quelles sont les motivations les plus souvent citées par les personnes issues de l'asile cherchant un emploi ?

- ☐ **Se sentir utile à la société**
- ☐ **Améliorer son statut et avoir plus de droits**
- ☐ **Être financièrement autonome**
- ☐ **Pouvoir voyager hors de Suisse**
- ☐ **Pouvoir mettre en sécurité ses enfants**

Toutes !

De nombreuses personnes font part de leur souhait de travailler pour se sentir utiles, agrandir leur réseau social, parfaire leurs connaissances de la langue, retrouver des repères et contribuer à la société qui leur a accordé une protection.

L'indépendance financière est aussi une condition à l'amélioration de leur situation en Suisse : stabilisation du statut de séjour, sortie de l'aide sociale, possibilité de faire venir son/sa conjoint·e et ses enfants, choix du logement ou encore possibilité de voyager hors de Suisse.

Les chiffres en attestent : bien qu'elles doivent postuler deux fois plus que les Suisse·sses pour obtenir un emploi, 45 % des personnes avec permis F, 40 % de celles avec permis B réfugié·es et 36 % de celles avec un permis S étaient actives en 2025.

Source : Secrétariat d'État aux migrations, statistiques de l'asile, décembre 2025

« J'ai toujours été indépendante, depuis mes 24 ans. Pour moi, travailler ce n'est pas seulement dans le but de gagner de l'argent, mais aussi et surtout pour me sentir participer à la vie de la société. »

J., ingénieure diplômée, en Suisse avec un permis F

« Un travail est un besoin fondamental quand vous déménagez tout le temps et que vous êtes seule avec vos enfants. »

O., entrepreneuse, en Suisse avec le statut S



À votre avis, à qui s'adressent les conseils suivants ?

« N'oubliez pas que vous êtes un travailleur étranger, vous avez beaucoup à apprendre aussi bien sur le plan professionnel que sur celui de la culture suisse. Voici quelques conseils afin d'appréhender sereinement ce nouveau départ.
(...) La montre suisse n'est pas qu'un mythe historique : la ponctualité est une valeur essentielle du rapport au temps des helvètes. Tout le monde se doit d'être à l'heure, il est presque impossible de prendre du retard. »

Aux travailleurs et travailleuses de France voisine !

On présuppose parfois que plus la personne vient de loin, plus elle aurait des codes de travail différents.

Les conseils donnés par le groupement transfrontalier européen aux travailleur·euses de France voisine pour réussir leur insertion professionnelle en Suisse montrent que l'apprentissage des codes d'une entreprise n'a rien à voir avec l'éloignement géographique.

Au sein d'un même pays, ces codes peuvent être très différents d'un secteur à un autre. Une personne en réorientation professionnelle devra aussi (ré)apprendre les codes de son nouveau travail.

À travers leur parcours d'exil, la plupart des personnes ont démontré une grande capacité d'adaptation à des environnements de travail diversifiés.

« Les jeunes issus de l'asile remarquent sans doute la chance qu'ils ont d'avoir un travail. Vous savez, quand j'ai des problèmes avec des apprentis d'ici, je les mets une semaine avec Yuel. Ça remet l'église au milieu du village. Ils sont assidus au niveau des horaires, polis et gentils. Dans 80-90 % des cas, on a eu une super expérience. Et bien souvent, ils sont plus 'suisses' que les Suisses.»

Olivier Berchten, patron de l'entreprise Berchten SA.

Des « trous » dans le CV ?

« Quand on arrive ici, les gens nous voient comme une page blanche. »
J., travailleuse sociale diplômée, réfugiée en Suisse

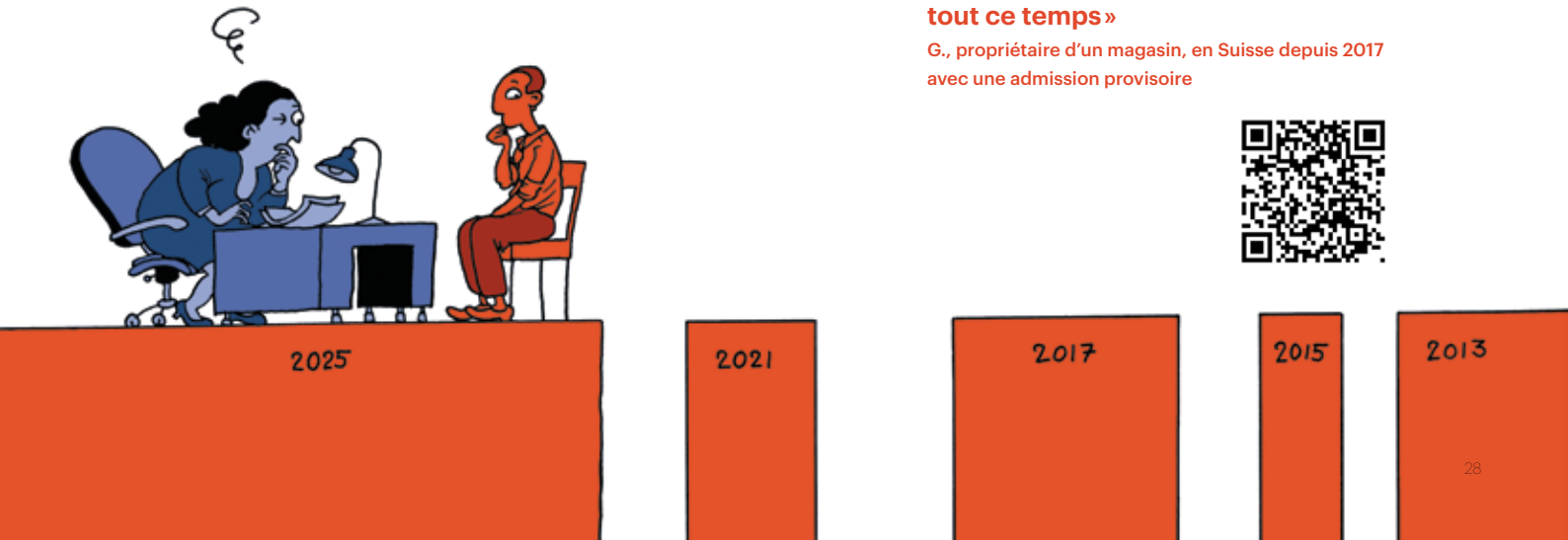


« Mais qu'a-t-elle fait entre 2011 et 2019 ? »

Loin d'être restées inactives, les personnes contraintes à l'exil doivent travailler et mobiliser de nombreuses ressources pour poursuivre leur route et arriver en Suisse.
Or, ces expériences et compétences acquises figurent rarement au CV.

« Le voyage et la procédure d'asile nous pénalisent car les recruteurs pensent qu'on n'a rien fait pendant tout ce temps »

G., propriétaire d'un magasin, en Suisse depuis 2017 avec une admission provisoire



Ces *soft skills* tant recherchées

Sa **capacité d'adaptation et de créer des contacts** lui a permis de retrouver rapidement un emploi fixe.

A su **rebondir** et se former dans un domaine qu'elle ne connaissait pas.

A réussi à **négocier** avec des passeurs alors qu'elle n'était pas en position de force. A démontré une très grande **résistance au stress** en traversant des situations extrêmement dangereuses.

A participé à **l'organisation** des tâches et à la **coordination** de l'équipe. A notamment su **désamorcer des conflits** dans des contextes propices aux tensions.

A rapidement **su trouver un travail**, sans réseau préalable, dans un **nouvel environnement**.

A **pris la décision** de tout laisser derrière elle, après avoir **évalué** le danger et les options possibles.
Elle a **planifié** le voyage en gardant la tête froide face à des situations de stress parfois extrêmes.

A **appris** plusieurs langues très rapidement.

Sofia B.

Née le 8 mars 1990
Nationalité syrienne
Permis de séjour F

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Depuis novembre 2021	**Travaille comme développeuse web**
2019 – 2020	**Stage dans une entreprise informatique**
2016 – 2019	**Procédure d'asile en cours** **Bénévole dans une association locale**
2015 – 2016	**Rejoint la Grèce en bateau puis poursuit le voyage dans un camion jusqu'en Suisse**
2014 – 2015	**Séjour en Turquie. Travaille comme interprète pour une association de soutien aux réfugié·es**
2012 – 2014	**Séjour au Liban. Travaille comme vendeuse dans un supermarché**
2011	**Quitte la Syrie en guerre**

PARCOURS ACADÉMIQUE

2009 – 2011	**Bachelor de médecine, Université de Damas**
2006 – 2009	**Lycée Al Bath, Damas**
1997 – 2006	**École obligatoire Al Tabegha, Damas**

LANGUES

Arabe	**Langue première**
Français	**B1**
Anglais	**B1**

Lire un CV autrement…

Ces compétences et expériences trop peu reconnues



Filmon G.
Rue Royaume 1
1201 Genève

Né le 16 décembre 2000
Nationalité érythréenne
Permis de séjour F

COMPÉTENCES

GESTION DE PROJET

- Gérant d'un magasin d'alimentation familial : responsable d'un commerce de détail : assure le suivi des recettes et dépenses, le recrutement du personnel, les partenariats avec les fournisseurs, la gestion des stocks.

COMPTABILITÉ ET FINANCE

- Gestion comptable du magasin d'alimentation : paiement des fournisseurs, du propriétaire du local, des impôts, des salaires.
- Planification budgétaire et financement par étapes du parcours jusqu'en Europe.

NÉGOCIATION ET COMMUNICATION

- Établissement des conditions commerciales avec les fournisseurs et l'administration du magasin d'alimentation, service à la clientèle (accueil et conseil).
- Négociation avec divers acteurs-clés sur les conditions de voyage jusqu'en Europe (à pied, par la route et par la mer).

LANGUES

Tigrigna ..... **Langue première**
Français **B2**
Arabe **A2**
Italien **A1**

QUALITÉS

- Aisance relationnelle
- Proactivité, esprit d'initiative
- Capacité à trouver des solutions
- Persévérance, détermination
- Très grande résistance au stress
- Gestion des risques

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Depuis 2020	CFC d'employé de commerce (en cours), Genève
2018	Divers travaux en tant que mécanicien, livreur, cuisinier et dans l'agriculture au Soudan, en Libye et en Italie
2014-2017	Gestion d'un commerce de détail, Asmara, Érythrée

FORMATIONS

2021	Cours d'informatique, association AMIC, Genève
2019	Access II, Genève
2005-2013	Formation élémentaire, Asmara, Érythrée

Osez franchir le pas !

Laissez une chance à la rencontre ! Celle-ci permet souvent de dépasser les a priori.
Les études montrent que les discriminations surviennent surtout au moment du tri des CV. Le HCR et l'OCDE recommandent d'être plus ouvert·es vis-à-vis des attestations de validation d'expérience, lettres de travailleurs sociaux, etc.

Engager une personne issue de l'asile est une démarche gagnante pour tout le monde :

- **pour les employeurs et employeuses,** aussi bien des secteurs publics que privés : voir page ci-contre.
- **pour les personnes relevant de l'asile :** un travail constitue la clé pour pouvoir participer à part entière à la vie en société, parfaire la langue, devenir autonome, avoir le droit à un appartement indépendant, y faire vivre sa famille, s'affranchir de l'aide sociale, gagner des droits.
- **pour la société :** une meilleure allocation des ressources puisque les personnes deviennent plus rapidement indépendantes de l'aide sociale et peuvent contribuer à leur tour au bien-être économique (par leurs cotisations sociales, pouvoir d'achat, impôts). La société devient plus inclusive au sens large.



« Je compte bien rester à ce poste. J'ai déjà dû tout recommencer en arrivant ici, je ne vais pas quitter mon travail pour recommencer encore une fois ailleurs ».

H., réfugié, ancien guide touristique reconverti dans le codage informatique



Des atouts pour votre entreprise / institution

Outre les compétences professionnelles des candidat·es, nombre d'employeurs et employeuses témoignent des aspects positifs de l'engagement de personnel issu de l'asile…

Au sein de leur équipe

- Des profils diversifiés apportent du dynamisme, de nouvelles idées et pratiques, mais surtout des compétences de vie (soft skills) toujours plus recherchées par les RH : capacité d'adaptation, résilience, gestion du stress, capacité à négocier, à trouver des solutions, aptitude à travailler en équipe, à prendre des risques,…
- Une forte motivation et un sens aigu de la loyauté. Les personnes s'engagent généralement sur le long terme, réduisant le risque de turn-over et assurant une grande stabilité.
- Une satisfaction de l'ensemble des collaborateurs·trices de travailler pour une entreprise / institution qui défend et met en pratique des valeurs sociales.

Pour l'entreprise

- Le renforcement de la responsabilité sociale de l'entreprise ou institution, sa contribution à la cohésion sociale et à une meilleure égalité des chances.
- L'opportunité de développer plus facilement des relations avec des entreprises présentes dans d'autres pays ou régions linguistiques.
- La facilitation de la procédure d'engagement et le fait que les personnes résident déjà dans le canton.

« Quand on a vu la motivation et la facilité d'intégration qu'Ameh a démontrées, ça a été pour nous un indicateur assez clair qu'on pouvait lui donner sa chance. (…) Aujourd'hui, Ameh est clairement un de nos meilleurs éléments (…), c'est une personne sur qui on peut compter en toute situation. L'idée est de l'amener (…) à acquérir de manière profonde les connaissances techniques du métier pour plus tard pouvoir arriver à un poste de chef d'équipe. »

Cédric Favrot, responsable de formation chez Arnold Énergie et Telecom.

Source : Site de l'État de Vaud, vd.ch/insertion

Les permis

Permis B réfugié·es ▪ Délivré lorsque la Suisse reconnaît que dans son pays d'origine la personne a subi ou risque des persécutions au sens de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés.

Permis F réfugié·es ▪ Délivré aux personnes dont la qualité de réfugié est reconnue, mais à qui l'asile est refusé par la Suisse du fait que les motifs de fuite sont survenus après le départ du pays.

Permis F (admission provisoire) ▪ Protection octroyée aux personnes qui n'obtiennent pas le statut de réfugié·e mais dont le renvoi est impossible, inexigible ou illicite car il mettrait leur vie en danger (guerre, violence généralisée, risque de peine de mort ou de torture, etc.)

Permis N ▪ Document attestant que la personne est en procédure d'asile, en attente d'une décision.

Statut S ▪ Protection accordée à un groupe considéré comme «exposé à un danger général grave». Les personnes concernées sont admises de manière rapide, sans passer par une procédure d'asile ordinaire. Ce statut a été activé pour la première fois en 2022, pour les réfugié·es d'Ukraine.





Le droit au travail selon les types de permis



Permis B réfugié·e, F réfugié·e et F, permis S

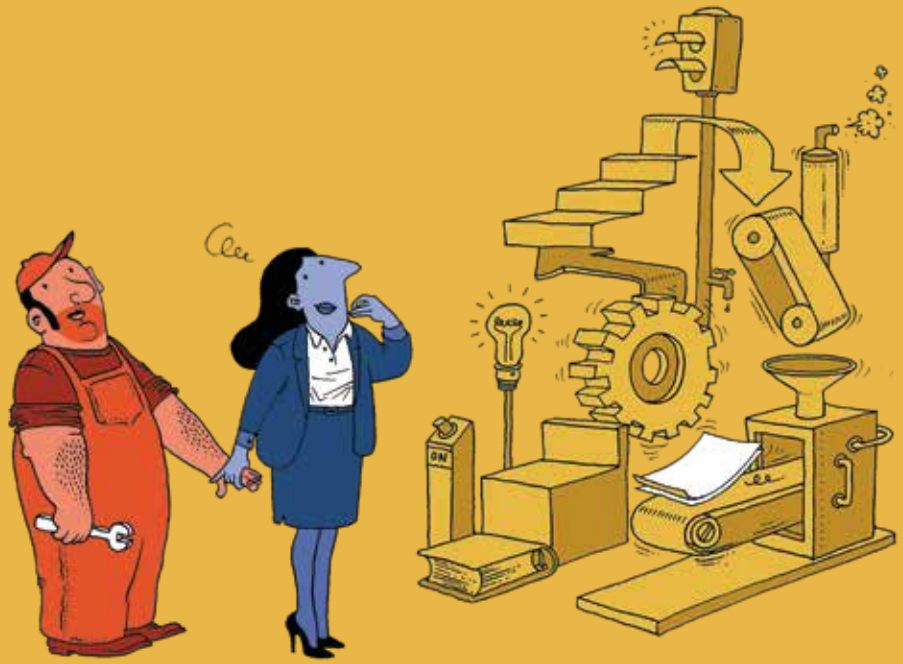
- Aucune limitation. Droit d'exercer une activité lucrative salariée ou indépendante dans toute la Suisse aux mêmes conditions que pour les Suisse·sses.
- Aucune demande préalable n'est nécessaire, une simple annonce en ligne est suffisante et la personne peut commencer à travailler immédiatement.

Permis N

- Droit de travailler dès la sortie d'un Centre fédéral d'asile et l'attribution à un canton.
- Une autorisation préalable doit être demandée auprès de l'autorité cantonale compétente. La personne peut commencer à travailler dès l'autorisation octroyée.
- À compétences égales, les personnes déjà résidentes en Suisse, y compris les permis B et F, sont en principe prioritaires.

Ces règles s'appliquent également aux stages et apprentissages.

Embaucher une personne issue de l'asile, comment faire ?



Démarches selon les permis

Permis B réfugié·e, F réfugié·e et F et statut de protection S

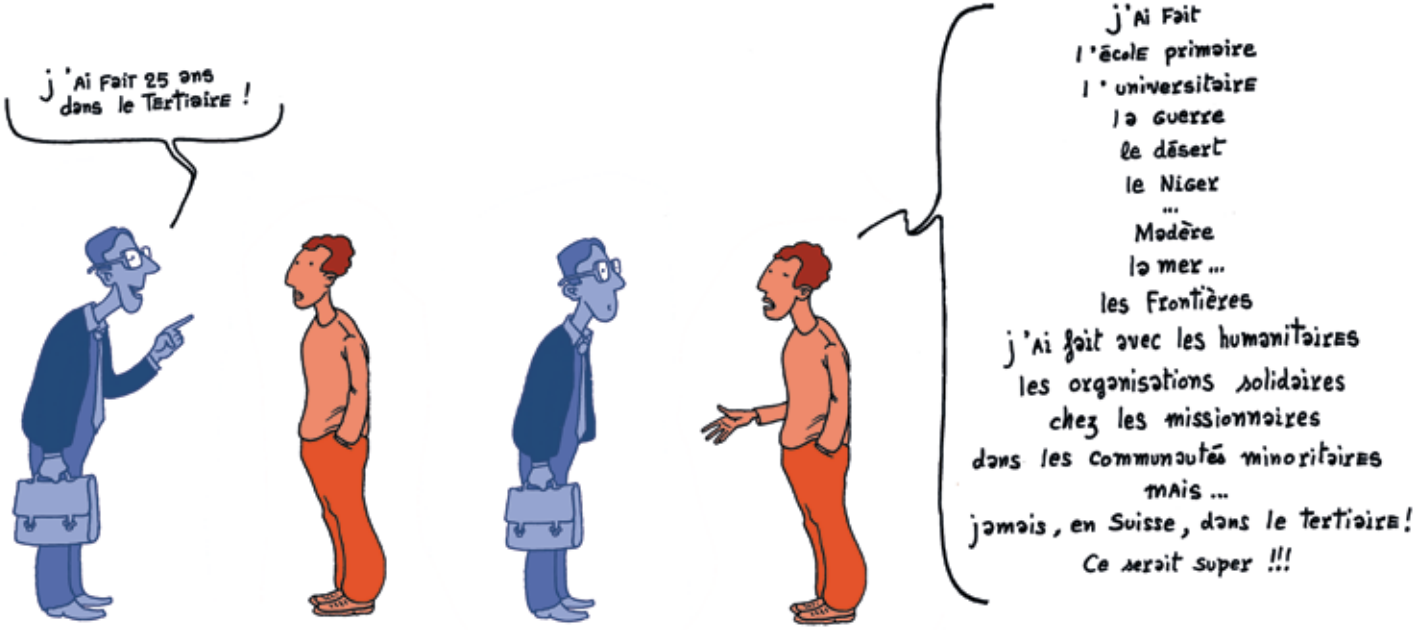
L'exercice d'une activité lucrative doit faire l'objet d'une annonce sur le guichet en ligne EasyGov.swiss, ou par le biais du formulaire d'annonce disponible sur le portail du Secrétariat d'État aux migrations (SEM).

Permis N

Une demande d'autorisation de travail doit être déposée auprès des autorités cantonales du lieu de travail. Le formulaire nécessaire se trouve sur le site internet de chaque canton.

Genève ▪ OCPM ➞ www.ge.ch/travailler-geneve-ayant-deja-permis-sejour
Vaud ▪ SPOP ➞ www.vd.ch/themes/population/population-etrangere/
Neuchâtel ▪ SMIG ➞ www.ne.ch/themes/economie-et-emploi/engager-une-personne-relevant-du-domaine-de-lasile
Jura ▪ SPOP ➞ www.jura.ch/fr/Autorites/Administration/DES/Economie-et-Emploi-SEE/Autorisations-patentes-et-permis/Autorisation-patentes-et-permis/Engagement-de-personnel-etranger.html
(Formulaire F10 pour les titulaires d'un permis N.)
Fribourg ▪ SPOMi ➞ www.fr.ch/travail-et-entreprises/employeurs/main-doeuvre-etrangere
Berne ▪ OPOP ➞ www.asyl.sites.be.ch/fr/start/arbeit.html
Valais ▪ Office de l'asile ➞ www.vs.ch/web/sas/asile/employeur#id27717452

Les démarches et contacts utiles pour chaque canton romand sont détaillés sur asile.ch/emploi


j'ai fait 25 ans dans le tertiaire !
j'ai fait
l'école primaire
l'universitaire
la guerre
le désert
le Niger
...
Modère
la mer...
les Frontières
j'ai fait avec les humanitaires
les organisations solidaires
chez les missionnaires
dans les communautés minoritaires
mais...
jamais, en Suisse, dans le tertiaire!
Ce serait super !!!

Brochure réalisée par asile.ch

▶ asile.ch/emploi

Cette brochure a vu le jour grâce à la précieuse collaboration de nombreuses personnes que nous tenons à remercier chaleureusement. Parmi elles,

Metin Turker, Bureau de l'intégration des étrangers, Genève
Lucine Miserez-Bouleau, secteur réfugié·es du CSP-Genève
Emmanuelle Werner-Gillioz & **Amanda El Amin**, association Yojoa, Genève
Sewit Abadi, Association des médiatrices interculturelles (AMIC), Genève
Les membres du **comité d'asile.ch**
Les employeurs et **employeuses** qui ont accepté de relire le manuscrit et **les auteur·es des témoignages** publiés au fil des pages.

Avec le soutien de

Fondation privée genevoise

Fondation pour l'étude du travail féminin

RÉDACTION
Elisa Turtschi, Sophie Malka
MISE À JOUR
Camille Aubry, Sophie Malka et Laurine Jobin
DÉVELOPPEMENT DU CONTENU EN LIGNE (asile.ch/emploi)
Laurine Jobin

Cette brochure existe en version web, avec des explications et données augmentées sur asile.ch/emploi.

ILLUSTRATIONS **Ambroise Héritier**
CONCEPTION GRAPHIQUE **jennifer@l-artichaut**

CONTACT ASILE.CH
Rue des Savoises 15 ▪ 1205 Genève ▪ 022 320 60 94
COMMANDES **documentation@asile.ch ou via asile.ch**

© asile.ch, Genève, septembre 2026

asile.ch est un service romand d'information et de documentation sur les questions d'asile. Il publie un revue d'information et d'analyse critique sur la problématique des réfugié·es en Suisse, anime une plateforme d'information et mène un travail de sensibilisation aux préjugés sur l'asile. Retrouvez ces divers projets sur asile.ch.

Soutenez notre activité de sensibilisation avec TWINT

Changer de métier n’est rien, mais renoncer à ce qu’on sait, à sa propre maîtrise, n’est pas facile.

Albert Camus

C’est un dur métier que l’exil, bien dur.

Nâzim Hikmet

asile.ch