



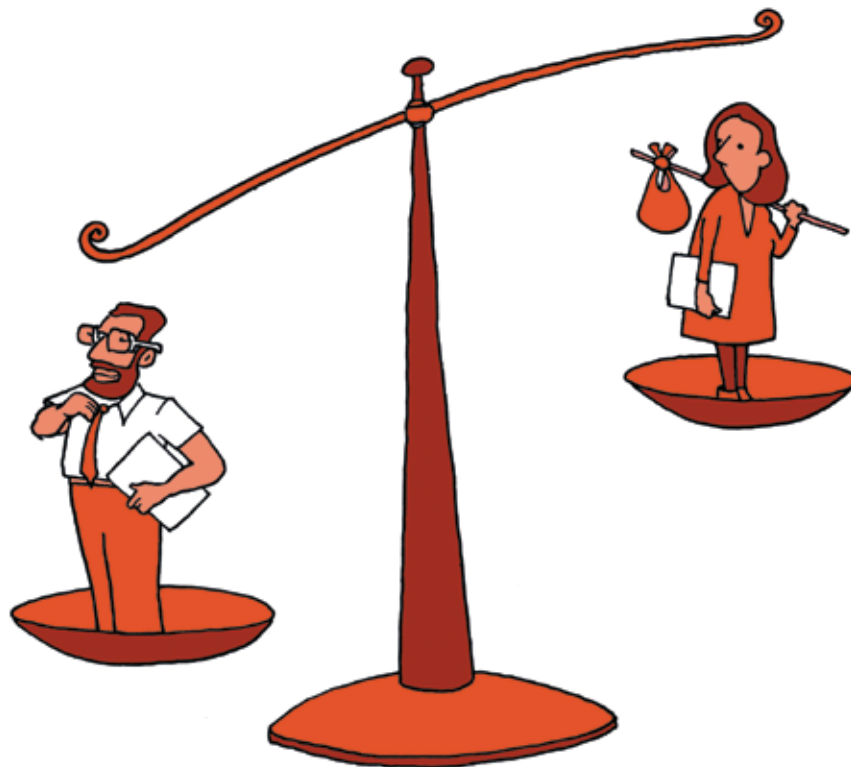
# Réfugié·es & emploi

## 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?*

*Une procédure compliquée?*

*Des trous dans le CV?*

**Quiz 11**

**Lire un CV autrement 27**

**Permis et droits 34**

**Engager, comment faire? 36**

Contacts utiles par canton romand  
sur [asile.ch/emploi](https://asile.ch/emploi)

\*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).

# 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.

**Vivre Ensemble**

# « 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 !

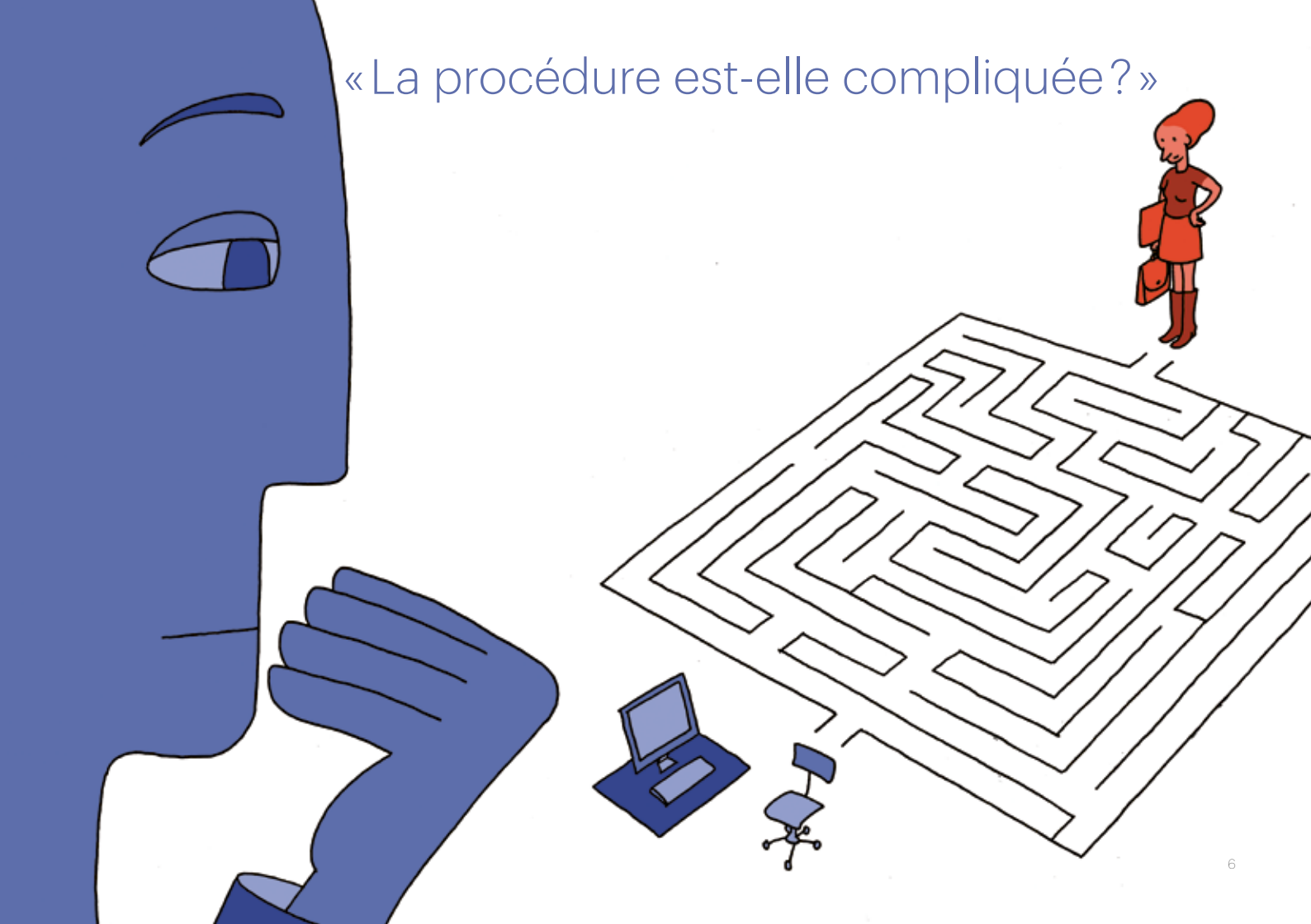
Le droit au travail s'applique à toutes les personnes ayant reçu une protection, que ce soit en raison de persécutions individuelles (permis B ou C réfugié-es) ou de situations de violence généralisée et de guerre (permis F ou statut S).

Les personnes dont la procédure est encore en examen (permis N) ont également le droit de travailler après 3 à 6 mois de séjour. L'engagement peut être limité à certains secteurs et doit en principe respecter la priorité aux personnes résidentes.

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 ou F**, 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** ou de **statut S**, 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 selon les cantons (15 jours ouvrables à Genève).

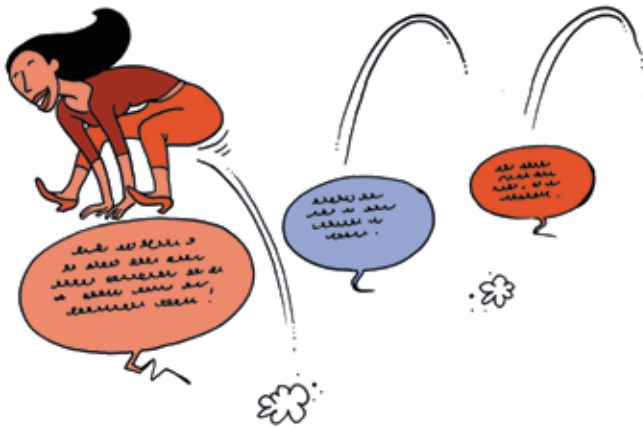
*Embaucher une personne issue de l'asile, comment faire? Voir page 36*



«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.

Dans le cadre du programme d'aide vers l'emploi (PAVE), la Confédération propose de financer 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. »

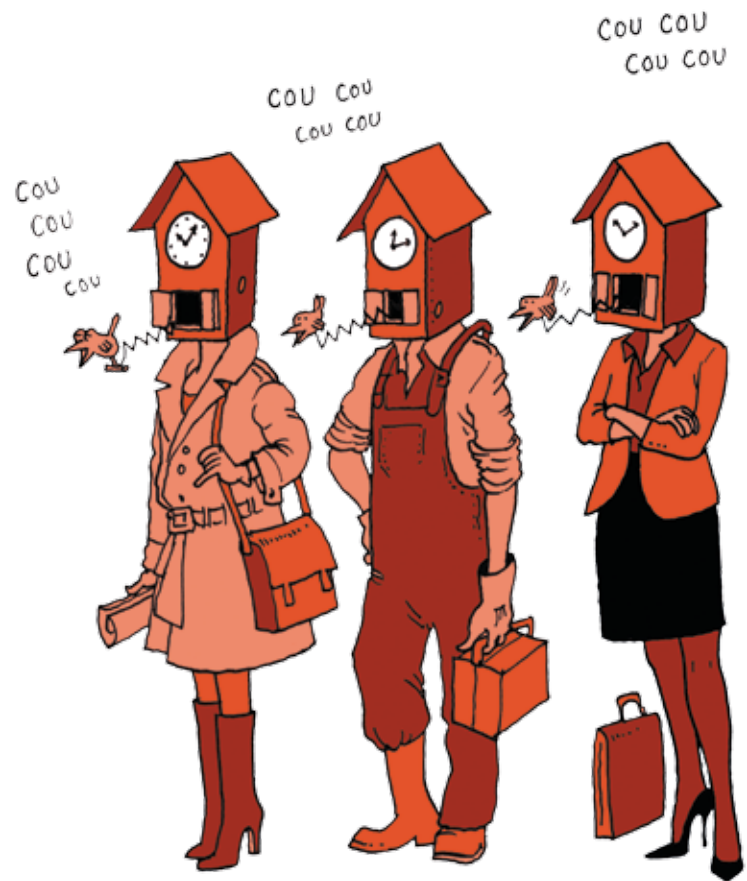
G. réfugié en Suisse, informaticien





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

QUIZ



« Va-t-elle rester durablement en Suisse? »

Vrai ou faux?

**Plus de 70% des personnes qui demandent l'asile en Suisse obtiennent une protection, une fois leurs motifs examinés par les autorités.**



# Vrai!

Plus de 70% des personnes dont la demande d'asile est examinée par les autorités fédérales reçoivent une protection et restent en Suisse de manière définitive, soit avec un permis B réfugié-es soit avec une admission dite provisoire (permis F).

*En savoir plus: [asile.ch/prejuge/tromperie](https://asile.ch/prejuge/tromperie)*

**« 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

«L'admission provisoire est-elle stable?»

IL N'y a  
Que  
Le provisoire  
qui dure  
!!!



42%, 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

# 42% vivent en Suisse avec un permis F depuis plus de sept ans!

Le permis F est un statut faussement « provisoire »! **84%** des admissions provisoires (permis F) se transforment en autorisations de séjour de longue durée\*.

En 2022, plus de 42% des personnes titulaires du permis F ont ce statut depuis plus de 7 ans. Certaines l'ont **depuis plus de 20 ans**.

Perçu par les employeurs et employeuses comme temporaire, le permis F constitue un obstacle à l'emploi. Or, il n'a de provisoire que le nom.

\* BIE, « Engagement facilité des titulaires d'un permis N, F ou B réfugié-es. Mode d'emploi pour les employeurs », mars 2019.

**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?»



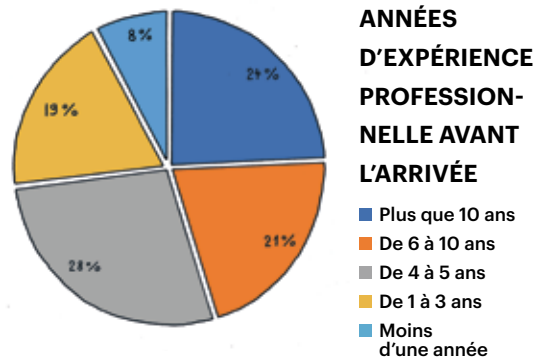
Une étude menée  
à Genève a montré  
qu'avant d'arriver  
en Suisse, près de trois  
quarts des hommes  
et des femmes...

- ☐ n'avaient jamais travaillé
- ☐ avaient plus de 3 ans  
d'expérience professionnelle

# 73% a plus de 3 ans d'expérience professionnelle!

Une enquête menée auprès de 700 personnes détentrices d'un permis F ou B réfugié-es résidant à Genève a montré que près de trois quarts d'entre elles avaient **plus de 3 ans** d'expérience professionnelle. Et 25% avaient **plus de 10 ans** d'expérience.

**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.



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

**« 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

«Sont-ils ou elles qualifié-es?»

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**



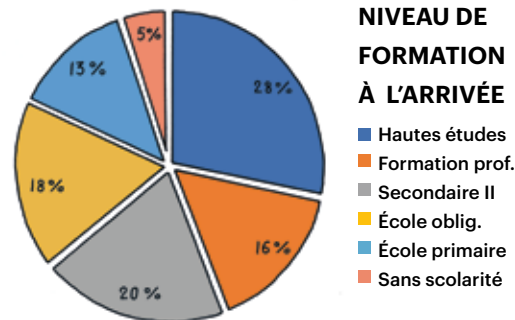
# Les $\frac{2}{3}$ ont terminé une formation post-obligatoire

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

**« 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'Albanie, le Rwanda et la Suisse, quel pays affichait le taux le plus bas de femmes à des postes de cadres en 2019 ?



# C'est la Suisse

Contrairement à certaines croyances, beaucoup de pays ont un fonctionnement plus paritaire que la Suisse en ce qui concerne l'organisation du travail et l'accès à certaines formations, notamment dans les sciences.

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.\*

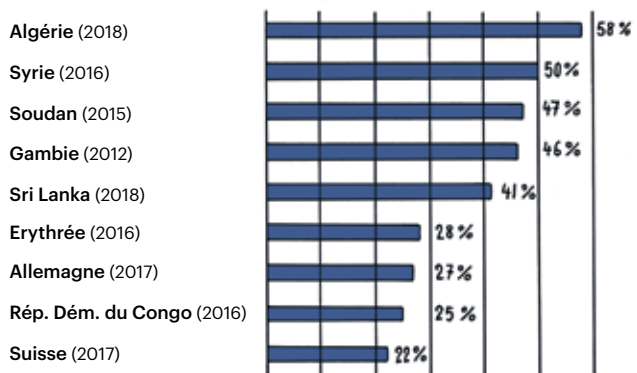
De plus, les femmes issues de la migration – tous statuts confondus – sont aussi nombreuses que les hommes à être diplômées au niveau tertiaire.

\*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 DES FEMMES PARMI LES DIPLOMÉ·ES EN SCIENCE, TECHNOLOGIE, INGÉNIEURIE ET MATHÉMATIQUES

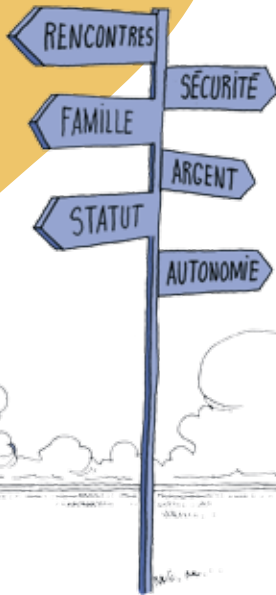


Source : Banque Mondiale, 2016-2018

« Il a droit à une aide de l'État. Pourquoi veut-il travailler ? »

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, 48% des personnes avec permis F et 42% de celles avec permis B réfugié-es étaient actives en 2022.

Source: Secrétariat d'Etat aux migrations, statistiques de l'asile, août 2022

**« 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



«Saura-t-il ou elle s'adapter à nos codes du travail?»



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.

# 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



2022

2020

2017

2015

2013

# 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





**« 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](http://vd.ch/insertion)

# 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.

# Les permis

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

**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 du fait que la personne est en procédure d'asile, en attente d'une décision.

**Statut S** ▪ Protection accordée à un groupe déterminé 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.

*Plus d'informations concernant les types de permis sur : [asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits](https://asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits)*



# Le droit au travail selon les types de permis

## Permis B réfugié·e, F réfugié·e et F

- 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.

## Statut de protection S

- Droit d'exercer une activité lucrative salariée ou indépendante dans toute la Suisse dès l'obtention du statut.
- Une autorisation préalable doit être demandée auprès de l'autorité cantonale compétente. La personne peut commencer à travailler dès l'autorisation octroyée.

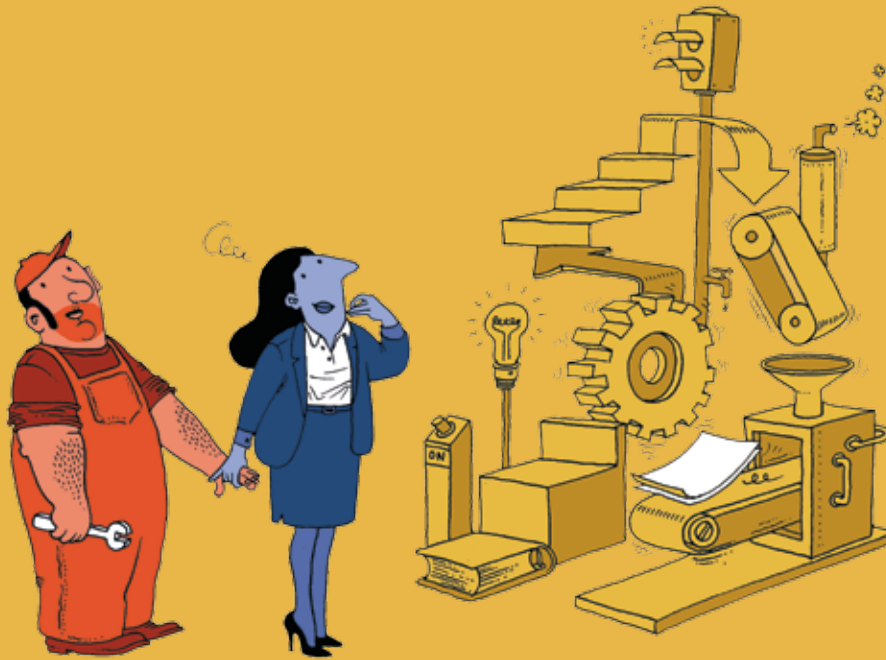
## Permis N

- Droit de travailler après 3 ou 6 mois de séjour en Suisse.
- 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 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**

L'exercice d'une activité lucrative doit faire l'objet d'une annonce sur le guichet en ligne [EasyGov.swiss](https://www.easygov.swiss), ou par le biais du formulaire d'annonce disponible sur le portail du [Secrétariat d'État aux migrations \(SEM\)](https://www.sem.ch).

## **Statut de protection S et 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** → <https://www.ge.ch/demander-permis-travail>

**Vaud - SPOP** → <https://www.vd.ch/themes/population/population-etrangere/>

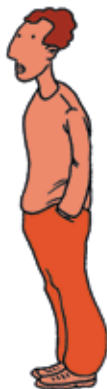
**Neuchâtel - SMIG** → <https://www.ne.ch/autorites/DECS/SMIG/main-d-oeuvre/Pages/accueil.aspx>

**Jura - SPOP** → <https://www.jura.ch/DES/SEE/AMT/Documentation-formulaires-et-bases-legales/Engagement-de-personnel-etrangere/Engagement-de-personnel-etrangere.html>

**Fribourg - SPOMi** → <https://www.fr.ch/travail-et-entreprises/employeurs/main-doeuv-re-etrangere>

**Berne - OPOP** → <https://www.asyl.sites.be.ch/fr/start/arbeit.html>

j' Ai Fait 25 ans  
dans le TERTIOIRE !



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 !!!

**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 de Vivre Ensemble**

**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 pour  
l'étude du travail féminin**



**CARITAS** Genève

**Fondation privée genevoise**



**RÉDACTRICE EN CHEF ET COORDINATRICE**

**Sophie Malka**

**CHARGÉE DE PROJET** emploi

**Elisa Turtschi**

**RESPONSABLE DE PROJET** comptoir des médias

**Giada de Coulon**

**STAGIAIRES**

**Najma Hussein, Elisa Migliarini**

**ILLUSTRATIONS** Ambroise Héritier

**CONCEPTION GRAPHIQUE** jennifer@l-artichaut

**COMITÉ** Camilla Alberti, Anne-Laure Bertrand, Marie Bonard,  
Danielle Othenin-Girard, Anouk Piraud, Louise Wehrli,  
Christophe Tafelmacher, Emmanuelle Hazan, Marie-Claire Kunz,  
Feyrouz Ounaies, Julia Huguenin-Dumittan, Raphaël Rey

**CONTACT VIVRE ENSEMBLE**

**Case postale 171 ■ 1211 Genève 8 ■ 022 320 60 94**

**COMMANDES** [documentation@asile.ch](mailto:documentation@asile.ch) ou via [asile.ch](https://asile.ch)

© **Vivre Ensemble, Genève, novembre 2022**

Association romande spécialisée dans l'information sur l'asile et les réfugié-es en Suisse, Vivre Ensemble publie une revue spécialisée, gère la plateforme d'information [asile.ch](https://asile.ch) et mène des projets de sensibilisation auprès des jeunes et des médias romands.

**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.

Nâzım Hikmet



asile.ch

**VIVRE ENSEMBLE**