



# Rapport sur le marché suisse du travail de la CI 2011/2012



#### Éditeur et droit d'auteur

cinfo, Bienne, juin 2013

Réalisé en collaboration avec le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS SA, Berne

#### Auteurs

cinfo : Caroline Perren, Lisa Isler, Camille Aubry  
BASS : Peter Stettler, Melania Rudin, Matthias Gehrig

#### Rédaction et mise en pages

Noëmi Wertenschlag,  
Anita Langenegger

#### Photos

Page de couverture :  
cinfo/Marcel Kaufmann,  
Martin Brunner/bethlehem-mission.ch,  
Marcel Kaufmann/bethlehem-mission.ch  
Page 5 : cinfo/Marcel Kaufmann  
Page 30 : privé  
Page 31 : Heinz Dünser, Liechtensteinischer  
Entwicklungsdienst LED  
Page 33 : HELVETAS Swiss Intercooperation,  
Kaspar Grossenbacher



Centre d'information, de  
conseil et de formation  
pour les professions de la  
coopération internationale

Rue Centrale 115 | Case postale  
2500 Bienne 7, Suisse  
+41 32 365 80 02  
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch

# Contenu

---

## 04 Management Summary

## 06 Définition du marché : le marché suisse du travail de la coopération internationale

## 07 Les demandeurs d'emploi

Le portail de l'emploi cinfoPoste  
Les postes recherchés  
Les profils des demandeurs d'emploi  
Les diplômés des demandeurs d'emploi

## 10 La formation et la formation continue des spécialistes de la CI

L'évolution du nombre d'étudiants  
La provenance des étudiants

## 13 Les employeurs de la CI

## 15 Les postes vacants dans la CI

Les postes vacants en 2010, 2011 et 2012  
Les caractéristiques des postes vacants  
Les qualifications demandées

## 21 La comparaison entre l'offre et la demande

## 23 Volume du marché, employés et salaires

Le volume du marché  
Les caractéristiques des postes et des employés

## 27 Organisations participantes 2012

## 28 Thème spécifique

Personnel local – des ressources humaines de premier plan

## 30 Hommes et femmes au sein de la CI

« Trouver des solutions créatives est un défi passionnant du travail dans un contexte fragile »

## 34 Nouvelles offres de formation et de formation continue dans la CI

---



# Management Summary

En 2010, cinfo a lancé le premier Rapport sur le marché suisse du travail dans la coopération internationale (CI), réalisé en collaboration avec le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS. La deuxième édition est maintenant disponible et concerne les années 2011 et 2012. Il repose sur des enquêtes et des évaluations quantitatives et donne un aperçu des dimensions significatives de ce marché du travail, tant pour les acteurs de la CI – employeurs, institutions de formation et de formation continue – que pour les employés de la CI et les personnes aspirant à y travailler. Cette deuxième édition donne des chiffres actuels et permet déjà de repérer quelques tendances.

## Les principaux résultats

### Ce qui se confirme

Les caractéristiques et les singularités des deux marchés partiels, aide humanitaire (AH) et coopération au développement (CD), restent les mêmes :

- L'AH constitue le plus gros des postes équivalents plein temps (plus de 62 %) et une expérience spécifique dans ce domaine est demandée dans la majorité des cas (68 % des postes).
- La CD est le plus petit marché partiel, dans lequel une expérience professionnelle spécifique est demandée dans 60 % des cas. De plus, l'expérience dans l'AH y est davantage reconnue comme expérience pertinente, ce qui est moins le cas dans l'inverse.

Les quatre plus gros employeurs du marché du travail suisse de la CI restent : le Comité international de la Croix-Rouge CICR, Médecins Sans Frontières, le Département Fédéral des Affaires Étrangères DFAE et sa Direction du Développement et de la Coopération DDC ainsi que la Fondation Terre des hommes.

Le marché du travail dans la CI est un marché de la demande car, en comparaison, une grande offre de demandeurs d'emploi fait face à une offre plus petite de postes ouverts. On constate néanmoins une difficulté à trouver les personnes adéquates selon les profils recherchés et les lieux d'intervention, par exemple les contextes fragiles.

94 % des personnes qui aspirent à travailler dans la CI disposent d'une formation tertiaire ou quaternaire, ce qui est beaucoup plus élevé que dans la population suisse (37 %). Les caractéristiques socio-démographiques et les qualifications de ces personnes correspondent bien avec les exigences de base des postes publiés sur le portail en ligne cinfoPoste de cinfo en 2011 et 2012.

### Ce qui est nouveau

Entre 2010 et 2012 le marché du travail dans la CI a grandi : selon une estimation il y avait 3'842 postes équivalent plein temps en 2012, contre 3'681 en 2010, soit environ 4 % de plus. Le volume des postes de support dans les organisations de la CI a aussi augmenté, légèrement plus que les postes spécialisés de la CI. On peut s'attendre à une croissance du marché en 2013 car plus d'un tiers des employeurs envisagent une augmentation du nombre de postes durant cette année, et seulement 10 % une réduction.

Les formations et formations continues sont largement visitées par des étudiants étrangers – près de 50 % et près de 80 %, respectivement. Il s'agit d'une ressource importante pour le marché suisse, avec près de 1'000 diplômés par année au total, suisses et étrangers. Ces derniers ont ainsi déjà été en contact avec la Suisse.

### Ce qu'il faudra suivre

Entre 2010 et 2012, on a observé des variations des profils recherchés qui doivent encore être confirmées sur la plus longue durée :

- Un recul conséquent de la demande des profils en sciences naturelles, où on peut faire l'hypothèse que l'impact de la catastrophe en Haïti (2010) avait fortement pesé sur les chiffres.
- Une augmentation sensible de la demande des profils dans les domaines des sciences sociales et humaines, pour laquelle il n'y a pas encore d'explication. Il reste à examiner de quels types de profils de généralistes on a besoin.

La structure d'âges des professionnels de la CI se rapproche du développement démographique de la population active observé en Suisse : par exemple, la part des personnes de 55 ans et plus a augmenté de 10 % (2010) à 16 % (2012). Le manque de recul ne permet pas encore de dire si cette tendance est avérée et quelles pourraient en être les explications. Si elle devait se confirmer, les questions de la relève, du transfert du savoir et de la santé au travail gagneront en actualité.



1'000 diplômés sont, chaque année, à disposition du marché.

Autres défis pour la gestion des ressources humaines de la CI à l'avenir :

- Le développement et la promotion des employés locaux et « régionaux » seront incontournables. Avec pour conséquence de relancer les réflexions sur les politiques et systèmes de ressources humaines des acteurs de la CI.<sup>1</sup>
- Les conséquences de l'internationalisation de la CI sur le marché suisse du travail de la CI et sur la structure du personnel des organisations devront être analysées.
- Dans les contextes fragiles, les défis du travail de la CI sont renforcés. Cela contribue à compliquer l'identification et le recrutement des personnes avec les profils adéquats – qui disposent de la combinaison de compétences requises – et sont disposées à travailler dans ce type de contexte.

cinfo, Bureau BASS, juin 2013

<sup>1</sup> Lire pp. 28–29 pour davantage sur ce sujet

« Un tiers des employeurs comptent avec plus de postes en 2013 »

# Définition du marché : le marché suisse du travail de la coopération internationale

Le présent rapport s'appuie sur la définition suivante du marché du travail :

Font partie du marché suisse du travail de la coopération internationale (CI), tous les postes à pourvoir ou occupés auprès d'organisations de la CI, dont le siège ou une succursale se trouvent en Suisse et qui recrutent notamment du personnel en Suisse. Au total, 96 organisations correspondant à cette définition du marché ont été identifiées et questionnées.

La définition exclut les organisations de la CI des types suivants :

- Organisations internationales  
En font notamment partie le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) et l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Ces organisations sont exclues de la définition pour des raisons techniques liées à l'étude de marché. En raison de sa grande importance pour le marché suisse du travail de la CI, le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) est pris en compte, bien qu'il s'agisse d'une organisation internationale. De plus, les postes destinés à la relève auprès d'organisations internationales sont pris en compte lorsqu'ils sont directement financés par la Confédération et qu'ils sont destinés exclusivement à des ressortissants<sup>1</sup> suisses (JPO, UNV Internships, Associate Expert Positions).
  - Organisations de la CI sans succursale en Suisse  
Pour des raisons techniques liées à l'étude de marché également, il a fallu renoncer à tenir compte des organisations de la CI sans succursale en Suisse.
- Les données empiriques suivantes permettent une évaluation sommaire de l'importance des organisations de la CI non prises en compte pour le marché suisse du travail de la CI :
- cinfo a identifié 17 organisations de la CI sans succursale en Suisse et 13 organisations internationales ayant utilisé le portail de l'emploi cinfoPoste pour pourvoir des postes en 2011. En 2012, ces chiffres sont de 17 organisations de la CI sans succursale en Suisse et 15 organisations internationales.

Au total, 1'987 postes ont été mis au concours sur cinfoPoste en 2011, dont 319 auprès d'organisations internationales et 383 auprès d'organisations de la CI sans succursale en Suisse. 491 des 1'654 postes mis au concours sur cinfoPoste en 2012 sont à pourvoir auprès d'organisations internationales et 284 auprès d'organisations de la CI sans succursale en Suisse. Par rapport aux postes mis au concours sur cinfoPoste, les deux catégories d'organisations de la CI non prises en compte représentent donc une part (de marché) de 35 % en 2011 et de 47 % en 2012.<sup>2</sup>

Sauf indication contraire, les données publiées dans le présent rapport se rapportent uniquement aux fonctions spécialisées, à savoir aux emplois dont la tâche principale est dédiée à la CI et qui exigent une formation pertinente pour ce domaine ou une expérience équivalente. Les postes pour jeunes professionnels sont également inclus dans les fonctions spécialisées. Les postes relatifs à une fonction de soutien (p. ex. recherche de fonds, RH, finances), le travail bénévole non rémunéré et le personnel local ne sont en revanche pas pris en compte.<sup>3</sup>

## Source des données : d'où proviennent les données ?

Les données sur lesquelles se base le présent rapport sont issues essentiellement du monitoring du marché du travail réalisé auprès des employeurs, des institutions de formation et des demandeurs d'emploi du marché suisse du travail de la CI par cinfo en collaboration avec le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS. Les données des années 2011 et 2012 ont en partie été récoltées simultanément (exemple : postes vacants sur cinfoPoste) et en partie rétrospectivement au cours des mois de janvier à mai 2013 (exemple : enquête en ligne auprès des employeurs de la CI). Le monitoring du marché du travail continuera à être réalisé périodiquement à l'avenir, afin que les évolutions à long terme du marché suisse du travail de la CI puissent être identifiées et analysées.

# Les demandeurs d'emploi

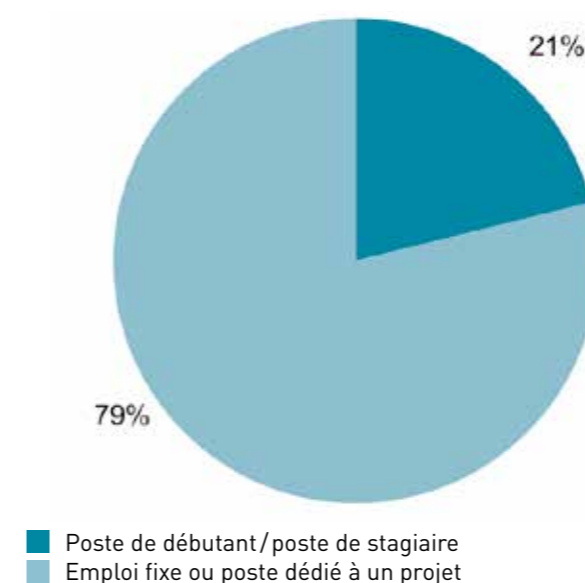
## Le portail de l'emploi cinfoPoste

Le portail de l'emploi cinfoPoste est une source d'information importante pour les spécialistes et les débutants souhaitant s'informer sur les possibilités d'emploi dans le marché suisse du travail de la CI. Les demandeurs d'emploi ont été invités à participer à l'enquête en ligne portant sur leurs profils et sur les types d'emplois recherchés. 546 personnes ont rempli le questionnaire entre le 22 août et le 22 novembre 2012. 56 % des personnes interrogées utilisent cinfoPoste principalement pour la recherche d'emploi, alors que 42 % d'entre elles indiquent qu'elles consultent le portail pour s'informer de façon générale sur les possibilités de travail dans la CI. La plupart des personnes utilisant le portail habitent en Suisse (83 %) ; 10 % en Europe et 7 % ailleurs.

## Les postes recherchés

Environ 20 % des demandeurs d'emploi recherchent essentiellement un poste de stagiaire ou de débutant. Les presque 80 % restants s'intéressent majoritairement à un emploi fixe ou un poste dédié à un projet (cf. **graphique 1**).

**Graphique 1**  
Part de demandeurs d'emploi recherchant un poste de débutant 2012

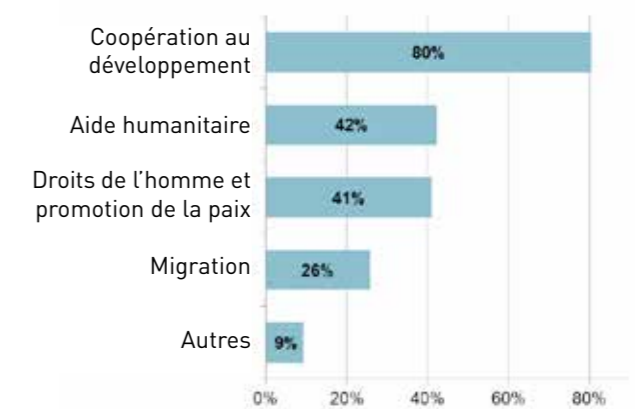


Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2012 (n=521)

Pour leur recherche d'emploi, 39 % des personnes interrogées prennent en compte tant le marché partiel de la coopération au développement (CD, incluant droits de l'homme, promotion civile de la paix, migration) que celui de l'aide humanitaire (AH). Une grande partie des demandeurs d'emploi (58 %) se limitent à la CD. Seuls 3 % recherchent uniquement des emplois dans l'AH.

Le **graphique 2** montre dans quels domaines partiels de la CI les personnes interrogées recherchent un emploi. 80 % des personnes s'intéressent à un emploi dans la CD et 42 % dans l'AH. Les emplois dans le domaine des droits de l'homme et de la promotion de la paix intéressent 41 % d'entre elles, et les postes dans le domaine de la migration 26 %.

**Graphique 2**  
Postes dans les domaines partiels de la CI intéressant les demandeurs d'emploi 2012



Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2012 (n=546)

## Débutants

Dans le présent rapport, le terme de débutant désigne toute personne souhaitant faire son entrée sur le marché du travail de la CI et pas uniquement les personnes en début de vie professionnelle. Une partie significative des personnes débutant dans la CI possèdent déjà une expérience professionnelle en dehors de celle-ci.

<sup>1</sup> Ce rapport est rédigé avec des termes masculins qui englobent naturellement la gente féminine.

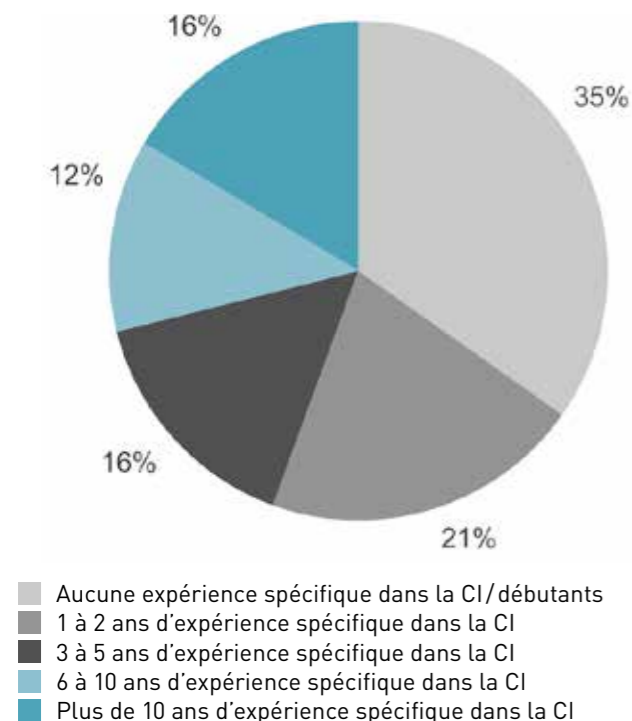
<sup>2</sup> cinfo a décidé de publier des offres d'emploi d'organisations internationales sur cinfoPoste afin d'augmenter leur visibilité sur le marché suisse du travail de la CI.

<sup>3</sup> Pour lire davantage sur le personnel local, voir pp. 28-29

## Les profils des demandeurs d'emploi

Plus d'un tiers des personnes interrogées (35%) ne possèdent aucune expérience professionnelle dans la CI et s'orientent donc vers un poste de débutant. Certaines personnes indiquent que cela constitue une difficulté particulière. Environ un cinquième des personnes ne dispose que d'une expérience professionnelle limitée (1 à 2 années) dans la CI (cf. **graphique 3**). Il est à souligner que des personnes possédant 1 à 2 années d'expérience professionnelle recherchent aussi souvent un poste de stagiaire ou de débutant. Il est caractéristique du marché suisse du travail de la CI que les débutants effectuent souvent 2 à 3 stages en début de carrière. Cependant, près de 60% des personnes sans expérience professionnelle recherchent un emploi fixe ou un poste dans un projet. Les personnes ne possédant pas ou peu d'expérience professionnelle dans la CI recherchent plus fréquemment un poste dans les domaines « Sciences humaines et sociales, travail social » ainsi que « Économie, droit, activité commerciale, prestations de service générales » que les personnes ayant plus d'expérience. Au total, 56% de personnes possèdent jusqu'à 2 ans d'expérience dans la CI, face à 44% disposant de plus de 2 ans d'expérience professionnelle spécifique.

**Graphique 3**  
Expérience professionnelle spécifique dans la CI des demandeurs d'emploi 2012

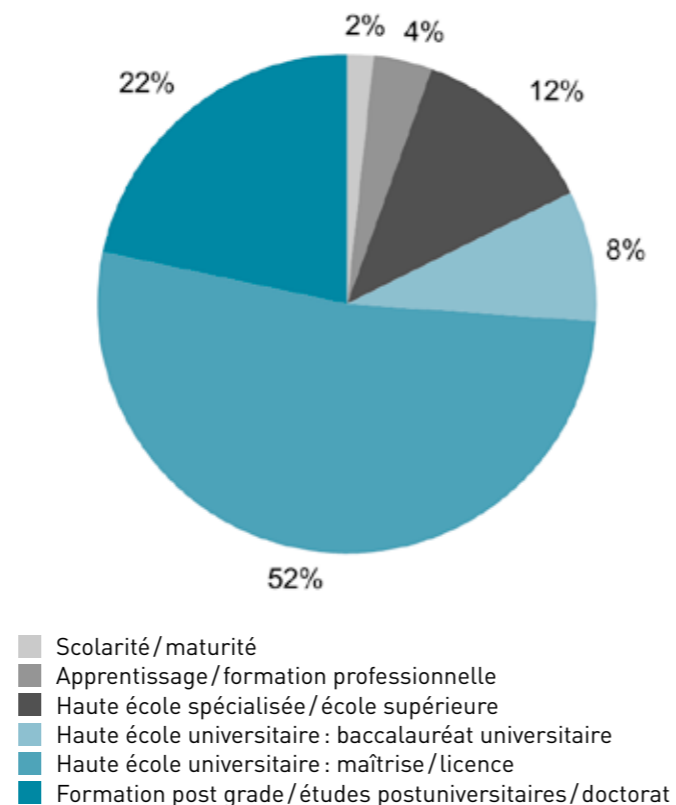


Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2012 (n=529)

## Les diplômes des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi intéressés à travailler dans la CI possèdent en majorité un diplôme du degré tertiaire (cf. **graphique 4**). 52% des personnes interrogées possèdent une maîtrise ou une licence universitaire. 8% sont détentrices d'un baccalauréat universitaire et 12% d'un diplôme d'une haute école spécialisée ou d'une école supérieure. En règle générale, les personnes faisant une formation post grade, un doctorat ou des études post universitaires sont également au bénéfice d'un diplôme du degré tertiaire. Au total, la part des diplômés du degré tertiaire s'élève ainsi à 94%.

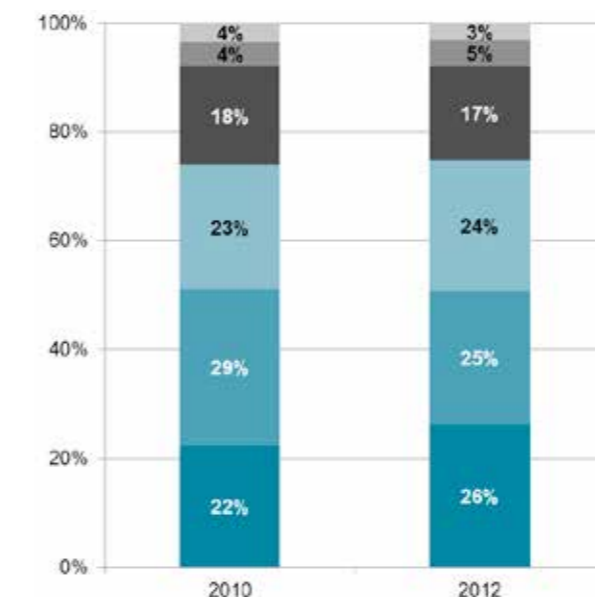
**Graphique 4**  
Diplômes les plus élevés des demandeurs d'emploi 2012



Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2012 (n=527)

Près d'un quart des personnes à la recherche d'un emploi a obtenu son diplôme le plus élevé dans l'un des domaines spécialisés suivants : « Relations internationales, coopération au développement » (26%), « Sciences humaines et sociales, travail social » (25%) et « Économie, droit, activité commerciale, prestations de service générales » (24%). La part des demandeurs possédant un diplôme en sciences naturelles est un peu moins élevée (17%). Seule une personne sur vingt est au bénéfice d'une formation dans une profession médicale. Quant à la proportion des personnes ayant effectué une formation pédagogique, elle est encore plus basse (cf. **graphique 5**, barre de droite).

**Graphique 5**  
Parts des demandeurs d'emploi par domaine spécialisé 2010/2012



Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2010/2012 (2010 : n=368, 2012 : n=518)

La répartition des diplômes des demandeurs d'emploi s'est quelque peu modifiée depuis 2010. Une part plus importante des personnes interrogées possédait un diplôme en sciences humaines et sociales en 2010 qu'en 2012. Il est possible que ce changement soit en lien avec la situation sur le reste du marché du travail. Par exemple, que ces personnes ont peut-être plus facilement trouvé un emploi en dehors de la CI en 2011 et en 2012 que l'année précédente, ce qui a fait baisser leur proportion sur le marché du travail de la CI.

Comme il faut s'y attendre, la comparaison entre les domaines des diplômes des demandeurs d'emploi et ceux dans lesquels ils recherchent un poste montre que la part des diplômes par spécialité et celle des emplois recherchés par spécialisation sont relativement concordantes. La plupart des personnes recherchent un emploi dans la spécialisation dans laquelle elles ont obtenu leur diplôme. Cette part est la plus élevée chez les personnes ayant suivi une formation médicale. 96% d'entre elles recherchent un emploi dans ce domaine. Cette part est aussi relativement élevée chez les bénéficiaires d'un diplôme en sciences naturelles ou d'une formation pédagogique (respectivement 76 et 75%). En revanche, le pourcentage est plus bas chez les personnes diplômées en « Relations internationales, coopération au développement » (71%), en « Économie, droit, activité commerciale, prestations de service générales » (70%) et en « Sciences humaines et sociales, travail social » (62%). Les personnes faisant partie des deux derniers groupes recherchent souvent un emploi dans le domaine des relations internationales et de la coopération au développement. Cela s'explique probablement par le fait que ces filières forment des généralistes et que ce sont plutôt ce type de compétences qui sont demandées dans le domaine « Relations internationales, coopération au développement ». La question des généralistes et des spécialistes sur le marché du travail de la CI devrait être approfondie.

**Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste**  
Période : 22 août – 22 novembre 2012  
Méthode : Enquête en ligne  
Participants : 546



# La formation et la formation continue des spécialistes de la CI

Le monitoring de la formation et de la formation continue des spécialistes de la CI tient compte des filières d'études suivantes :

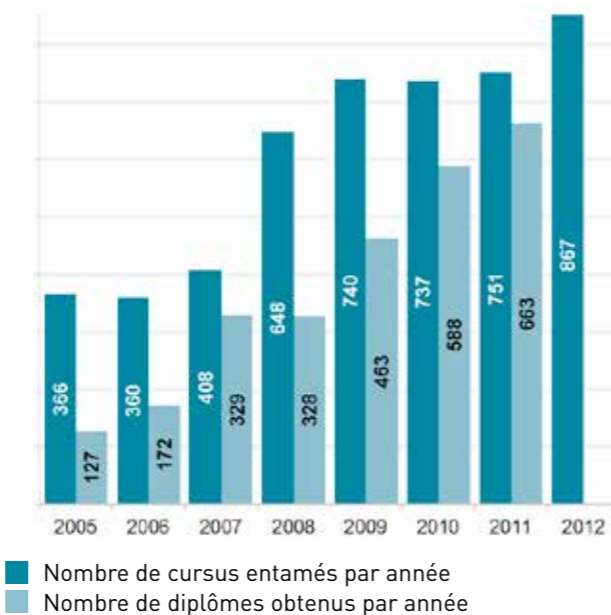
1. **Filières d'études proches de la CI** : filières d'études du degré tertiaire dans le domaine des relations internationales et de la coopération au développement des Hautes Écoles suisses.
2. **Filières d'études post grades spécifiques à la CI** : filières d'études post grades (degré quaternaire) en Suisse débouchant sur une qualification spécifique pour le travail dans la CI et sur un Diploma of Advanced Studies (DAS) ou un Master of Advanced Studies (MAS).

## L'évolution du nombre d'étudiants

Le **graphique 6** montre l'évolution du nombre d'étudiants ayant entamé et terminé un **curseur d'études proche de la CI**. Entre 2005 et 2012, le nombre d'étudiants ayant entamé un cursus passe de 366 à 867 et a donc plus que doublé. Conformément à cette augmentation, le nombre de diplômés augmente chaque année et a également plus que doublé entre 2008 (328) et 2011 (663). Cette hausse du nombre d'étudiants s'explique, d'une part, par l'augmentation constante du nombre d'étudiants par filière depuis 2006 et, d'autre part, par l'élargissement de l'offre des institutions de formation. Si en 2005 6 filières proches de la CI sont proposées, l'offre passe à 10 en 2008 et à 16 en 2011.

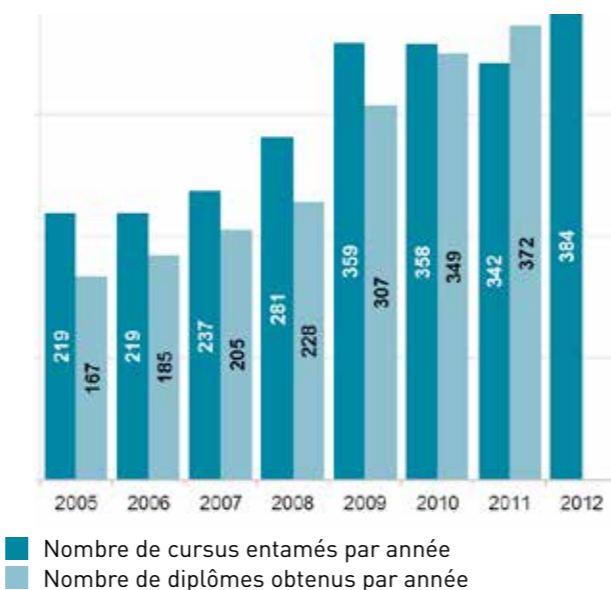
On constate également une hausse du nombre de cursus entamés et du nombre de diplômés au niveau des **études post grades spécifiques à la CI** (cf. **graphique 7**). Le nombre de cursus entamés augmente de plus de 60% entre 2005 (219) et 2010 (359). Cette hausse intervient en continu, à l'exception des années 2010 et 2011. Atteignant respectivement 358 et 342, ce nombre est légèrement plus bas au cours de ces années qu'en 2009, ce qui ne correspond néanmoins pas nécessairement à une baisse d'intérêt pour ces cursus post grades. Au contraire, deux facteurs se sont cumulés en 2010 et 2011, à savoir le rythme irrégulier des offres de plusieurs institutions de formation ainsi que la fin du MAS International Organisations à l'université de Zurich. En 2012, le nombre de cursus entamés dépasse à nouveau celui de 2009 et s'élève à 384. Au niveau des études post grades spécifiques à la CI, le nombre de diplômés obtenus augmente aussi en continu : passant de 167 en 2005 à 372 en 2011, il a donc plus que doublé. Ceci s'explique tant par la hausse constante du nombre d'étudiants par filière que par l'élargissement de l'offre au fil des ans.

**Graphique 6**  
Nombre d'étudiants des filières d'études proches de la CI 2005-2012



Source : Enquête auprès des institutions de formation (2005 : n=7, 2006 : n=7, 2007 : n=8, 2008 : n=10, 2009 : n=12, 2010 : n=13, 2011 : n=16, 2012 : n=16)

**Graphique 7**  
Nombre d'étudiants des études post grades spécifiques à la CI 2005-2012



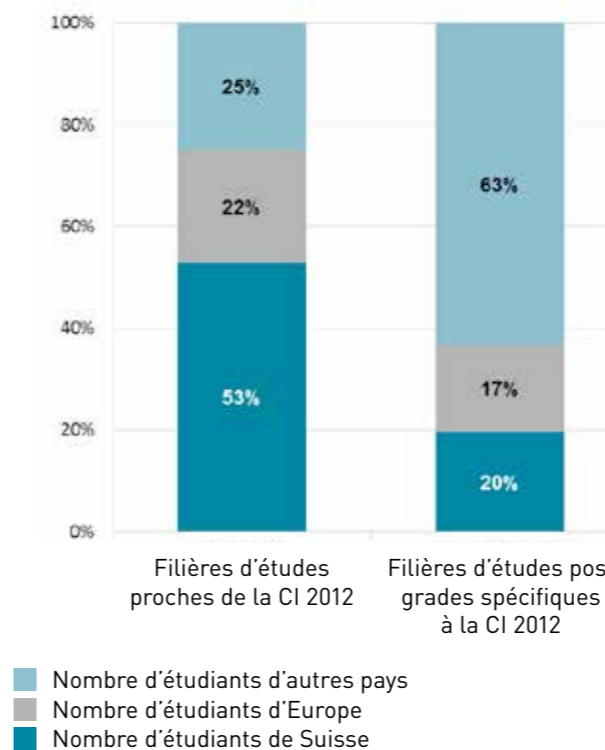
Source : Enquête auprès des institutions de formation (2005 : n=8, 2006 : n=8, 2007 : n=8, 2008 : n=11, 2009 : n=14, 2010 : n=15, 2011 : n=17, 2012 : n=17)

## La provenance des étudiants

La provenance des étudiants suivant des filières de formation et de formation continue destinées aux spécialistes de la CI est réellement internationale. Près de 50% de ceux suivant un cursus du degré tertiaire viennent de l'étranger étudier en Suisse ; ce taux atteint même 80% pour les cursus post grades (cf. **graphique 8**). Dans les cursus du degré tertiaire, la majorité des étudiants provient d'Europe (75% avec la Suisse), alors que plus de la moitié des étudiants, dans les cursus post grades, est d'origine extra-européenne (63%).

Les spécialistes de la CI faisant des études représentent une grande part d'employés potentiels pour le marché suisse du travail de la CI. De nombreuses personnes viennent en Suisse pour la formation et la formation continue et sont probablement disposées à travailler en dehors de la Suisse après les études. Au vu de cette grande mobilité, on ne peut pas partir du principe que ces diplômés sont à disposition du marché suisse du travail de la CI. Ils constituent néanmoins un important potentiel pour les employeurs sur ce marché qui peuvent ainsi théoriquement avoir recours à près de 1'000 diplômés, suisses, ou ayant déjà été en contact avec la Suisse.

**Graphique 8**  
Part des étudiants par provenance 2012



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2012 (n=135)

### Enquête auprès des institutions de formation 2011/2012

Période : 6 février 2012 – 12 mars 2013  
Méthode : Enquête par courrier électronique  
Nombre de filières de formation identifiées : 2011 : 28, 2012 : 38  
Institutions ayant répondu : 2011 : 22 (79%), 2012 : 30 (79%)

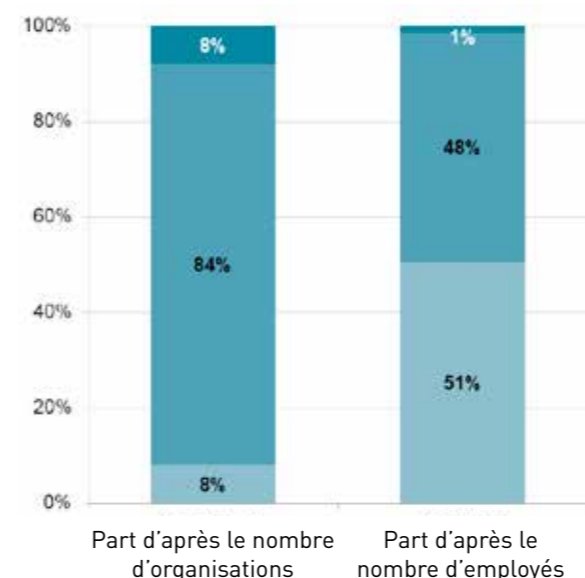
Tableau 1  
Filières d'études prises en compte

Filières d'études proches de la CI	
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)
Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires HAFL, Zollikofen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bachelor Agronomie (avec majeure en agriculture internationale)</li> <li>Master in Life Sciences, spécialisation en sciences agricoles et forestières appliquées</li> </ul>
Universität St.Gallen, Programme International Affairs and Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bachelor International Affairs (BIA)</li> <li>Master International Affairs and Governance (MIA)</li> </ul>
Université de Neuchâtel, Institut de l'entreprise	Maîtrise universitaire en développement international des affaires
World Trade Institute, Bern	Master of International Law and Economics (MILE)
Universität Luzern, Politikwissenschaftliches Seminar	Master of Arts (MA) in Weltgesellschaft und Weltpolitik
Graduate Institute, Genève	<ul style="list-style-type: none"> <li>MA Anthropology and Sociology of Development</li> <li>MA Études du développement</li> <li>MA International Affairs</li> <li>MA International Relations / Political Science</li> </ul>
Université de Genève, Faculté des Sciences économiques et sociales	Baccalauréat universitaire en relations internationales
Université de Lausanne	MSc Géographie Orientation « Études du développement »
Université de Fribourg	MA spécialisé Éthique, responsabilité et développement
Universität Basel, Zentrum für Afrikastudien	MA African Studies
Filières d'études post grades spécifiques à la CI	
Académie de droit international humanitaire et de droits humains ADH, Genève	<ul style="list-style-type: none"> <li>LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights</li> <li>Master of Advanced Studies in International Law in Armed Conflict</li> </ul>
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	<ul style="list-style-type: none"> <li>Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP; diplôme : DAS)</li> <li>Executive Master en politiques et pratiques du développement (DPP); jusqu'à 2011 : Executive Master en études du développement (IMAS)</li> </ul>
Université de Genève	International Organizations MBA
Centre for Education and Research in Humanitarian Action (CERAH), Genève	MAS, DAS, CAS in Humanitarian Action
Università della Svizzera Italiana, Lugano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Master of Advanced Studies in Humanitarian Logistics and Management (MAS HLM)</li> <li>Master of Advanced Studies en Communication interculturelle (MIC; diplômes : MAS ou DAS)</li> </ul>
Institut für Kommunikation & Führung IKF, Luzern	Master of Advanced Studies Transkulturelle Kommunikation (spécialisation en médiation, traduction ou management)
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
ETH Zürich, NADEL	Masterprogramm in Entwicklung und Zusammenarbeit (MAS)
ETH Zürich Institute of Environmental Engineering	Master of Advanced Studies in Sustainable Water Resources MAS ETH SWR
Universität Zürich	Master of Advanced Studies (MAS) in International Organisations (n'est plus proposé depuis 2012)
Institut Tropical et de Santé Publique Suisse, Bâle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Master of International Health (MAS)</li> <li>Health Care and Management in Tropical Countries (DAS)</li> </ul>
World Peace Academy, Basel	Master of Advanced Studies (MAS) in Peace and Conflict Transformation

## Les employeurs de la CI

Les employeurs sur le marché suisse du travail de la CI sont en majeure partie (84%) des organisations à but non lucratif (cf. **graphique 9**, colonne de gauche). Les entreprises privées, les organismes étatiques et les organisations supranationales représentent chacun une part de 8%. Les organismes étatiques jouent néanmoins un rôle plus important pour le marché suisse du travail de la CI que ne le laisse supposer leur faible proportion dans le nombre d'employeurs. En 2012, ils emploient en effet 51% des spécialistes de la CI contre 48% pour les organisations à but non lucratif. De leur côté, les entreprises privées de la CI n'emploient qu'environ 1% des spécialistes de la CI (cf. **graphique 9**, colonne de droite). Cette faible part s'explique aussi par le fait qu'il n'existe que peu de chiffres sur ces employeurs. cinfo réalise actuellement une étude pour obtenir une vue d'ensemble de cette partie du marché du travail.<sup>1</sup>

Graphique 9  
Part des organismes étatiques, des organisations à but non lucratif et des entreprises privées 2012



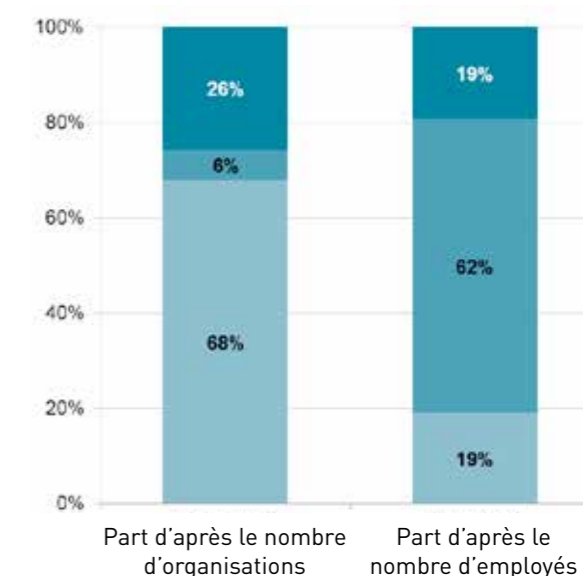
Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=63)

Plus de deux tiers (68%) des employeurs sont uniquement actifs dans le marché partiel de la CD. La promotion civile de la paix et la promotion des droits de l'homme font aussi partie de ce marché partiel. Seuls 6% des employeurs travaillent

<sup>1</sup> L'étude n'est pas encore achevée au moment de la publication du présent rapport.

uniquement dans l'AH. Les 26% restants indiquent être actifs tant dans l'AH que dans la CD (cf. **graphique 10**, colonne de gauche). Le marché partiel de l'AH est néanmoins plus important pour le marché suisse du travail de la CI que ne le laisse supposer le faible nombre d'employeurs : les 6% d'employeurs actifs dans ce domaine emploient 62% de tous les employés (cf. **graphique 10**, colonne de droite).

Graphique 10  
Part des employeurs par marché partiel 2012

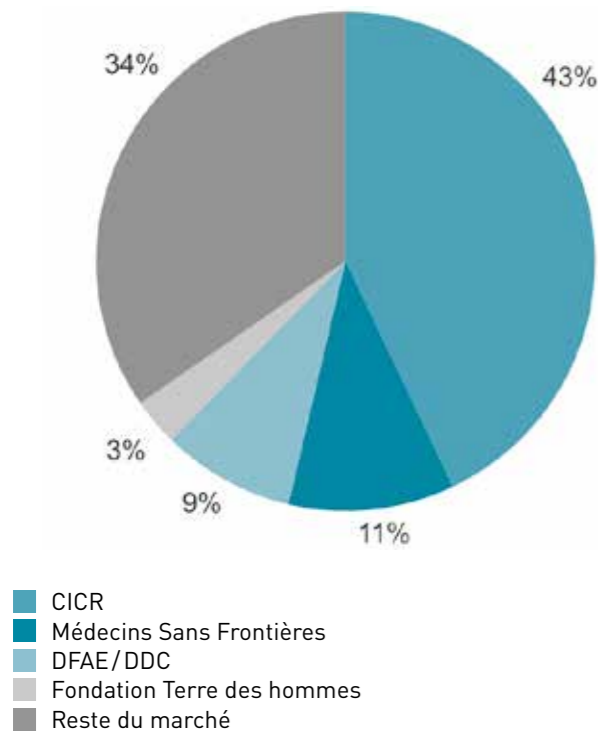


Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=70)

Le marché suisse du travail de la CI compte un faible nombre de grandes et très grandes organisations ainsi qu'un grand nombre de petits et très petits employeurs. En postes à plein temps, les quatre plus grandes organisations couvrent environ deux tiers de tout le marché en 2012 (cf. **graphique 11**). Le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) joue un rôle particulièrement important puisqu'il emploie 43% de tous les employés de la CI et 88% des employés dans l'AH, ce qui équivaut à plus de 1'600 postes à plein temps. La plus petite organisation sur le marché suisse du travail de la CI est une petite ONG active dans la CD qui a majoritairement recours à des bénévoles et ne possède au total « que » 30% en équivalent plein-temps pour des fonctions spécialisées de la CI en 2012. Les organisations actives dans l'AH sont typiquement des grandes organisations, alors que celles qui travaillent dans la CD sont plutôt plus petites. La taille moyenne (médiane) d'une organisation active dans le marché partiel de la CD s'élève à 6 postes à plein temps pour des fonctions spécialisées de la CI en 2012.

# Les postes vacants dans la CI

**Graphique 11**  
**Part des quatre plus grandes organisations 2012**  
(base : postes équivalents plein temps)



Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=70)

Le rapport sur le marché suisse du travail de la CI en 2010 présentait des chiffres clés sur les quatre plus grandes organisations (p. 10). Le **tableau 2** dans le présent rapport tient compte, outre du DFAE et de la DDC, de la Fondation Terre des hommes, de deux autres organisations significatives pour ce marché, même si elles ne font pas partie des plus grands employeurs. Il s'agit de HELVETAS Swiss Intercooperation (organisation issue de la fusion de HELVETAS et d'Intercooperation en 2011), ainsi que du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). À côté des données sur l'effectif du personnel, le **tableau 2** donne aussi des informations sur le nombre de postes mis au concours par ces organisations en 2012.

**Tableau 2**  
**Chiffres clés pour quatre grands employeurs 2012**

	Total	HELVETAS Swiss Inter-cooperation		SECO		DFAE/DDC <sup>3)</sup>		Fondation Terre des hommes			
		absolu	%	absolu	%	absolu	%	absolu	%		
<b>Nombre d'employés<sup>1)</sup></b> (au 31.12.2012, équivalents plein temps)	<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>333</b>	<b>100</b>	<b>119</b>	<b>100</b>
	dont la CD	481	87	96	100	67	100	275	83	86	72
	dont l'AH	75	13	0	0	0	0	58	17	33	28
	<b>en % du marché suisse du travail de la CI</b>	<b>16 %</b>		<b>2 %</b>		<b>2 %</b>		<b>9 %</b>		<b>3 %</b>	
<b>Offre d'emploi 2012<sup>2)</sup></b>	<b>Total</b>	<b>108</b>		<b>38</b>		<b>7</b>		<b>23<sup>4)</sup></b>		<b>40</b>	

<sup>1)</sup> Uniquement fonctions spécialisées dans la CI, sans fonctions de soutien

<sup>2)</sup> Postes mis au concours en 2012, à savoir postes pourvus en 2012 et postes vacants au 31.12.2012

<sup>3)</sup> Spécialistes de la CI du Département fédéral des affaires étrangères DFAE (principalement Division Sécurité humaine, Direction du développement et de la coopération DDC et Corps suisse d'aide humanitaire CSA)

<sup>4)</sup> Nombre de postes mis au concours à l'externe : 23 (y compris rotation interne : environ 50 à 60 postes)

## Les postes vacants en 2010, 2011 et 2012

Au total, 1'654 postes ont été mis au concours sur le portail de l'emploi cinfoPoste en 2012, soit environ 300 de moins que l'année précédente. Il faut considérer que les deux plus grands employeurs de la CI en Suisse, à savoir le CICR et Médecins Sans Frontières, ne publient qu'une partie de leurs postes dans cinfoPoste. La baisse constatée du nombre de postes publiés s'explique en premier lieu par le fait que l'International Rescue Committee (IRC) n'a publié que peu d'annonces sur cinfoPoste en 2012. En outre, la grande organisation Medair dispose d'un nombre de postes vacants inférieur à l'année précédente. Après déduction des annonces ne correspondant pas à la définition du marché du présent rapport, il reste 772 annonces pour 2010, 991 pour 2011 et 539 pour 2012. Il s'agit d'emplois dans des fonctions spécifiques de la CI auprès d'employeurs dont le siège ou une succursale se trouve en Suisse ainsi que des postes destinés à la relève auprès d'organisations internationales, financés par la Confédération.

**Tableau 3**  
**Nombre de postes mis au concours 2010, 2011 et 2012**

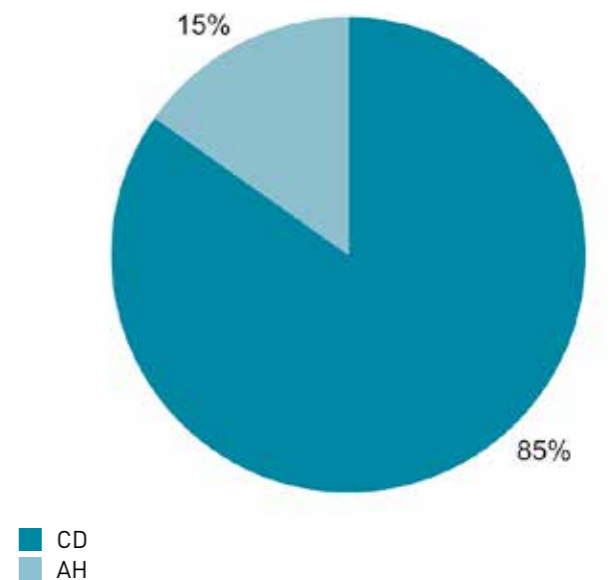
	2010	2011	2012
<b>Total</b>	<b>1'854</b>	<b>1'987</b>	<b>1'654</b>
Organisations internationales	-250	-319	-491
Organisations sans succursale/siège en Suisse	-325	-383	-284
<b>Marché suisse du travail de la CI, y compris postes de soutien</b>	<b>1'279</b>	<b>1'285</b>	<b>879</b>
Postes de soutien	-412	-262	-296
Annonces non utilisables	-95	-32	-44
<b>Marché suisse du travail de la CI</b>	<b>772</b>	<b>991</b>	<b>539</b>

## Les caractéristiques des postes vacants

Le **graphique 12** montre que 85% des annonces publiées en 2012 concernent des emplois dans la CD. Seuls 15% des annonces concernent des emplois dans l'AH. En comparaison, la part des postes dans l'AH est plus grande en 2011 (39%). Cela s'explique en partie par le fait que l'International Rescue Committee, qui propose de nombreux postes dans l'AH, a moins publié d'annonces sur cinfoPoste en 2012. Par ailleurs, les deux principaux employeurs de ce marché partiel, à savoir le CICR et Médecins Sans Frontières, ne publient que les postes difficiles à pourvoir sur cinfoPoste.

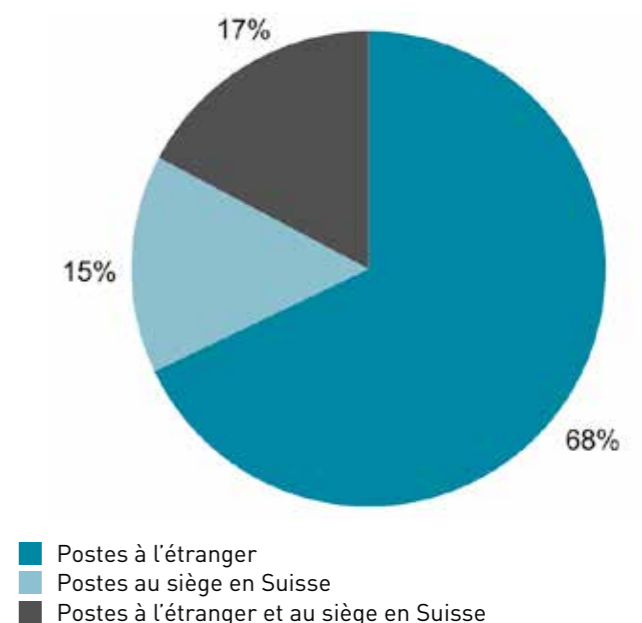
Près de deux tiers des annonces concernent un engagement à l'étranger (cf. **graphique 13**). 15% des postes sont basés en Suisse et 17% des postes sont mixtes, à savoir qu'ils comprennent un travail en Suisse et des séjours à l'étranger.

**Graphique 12**  
**Part des postes dans la CD et dans l'AH 2012**



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2012 (n=539)

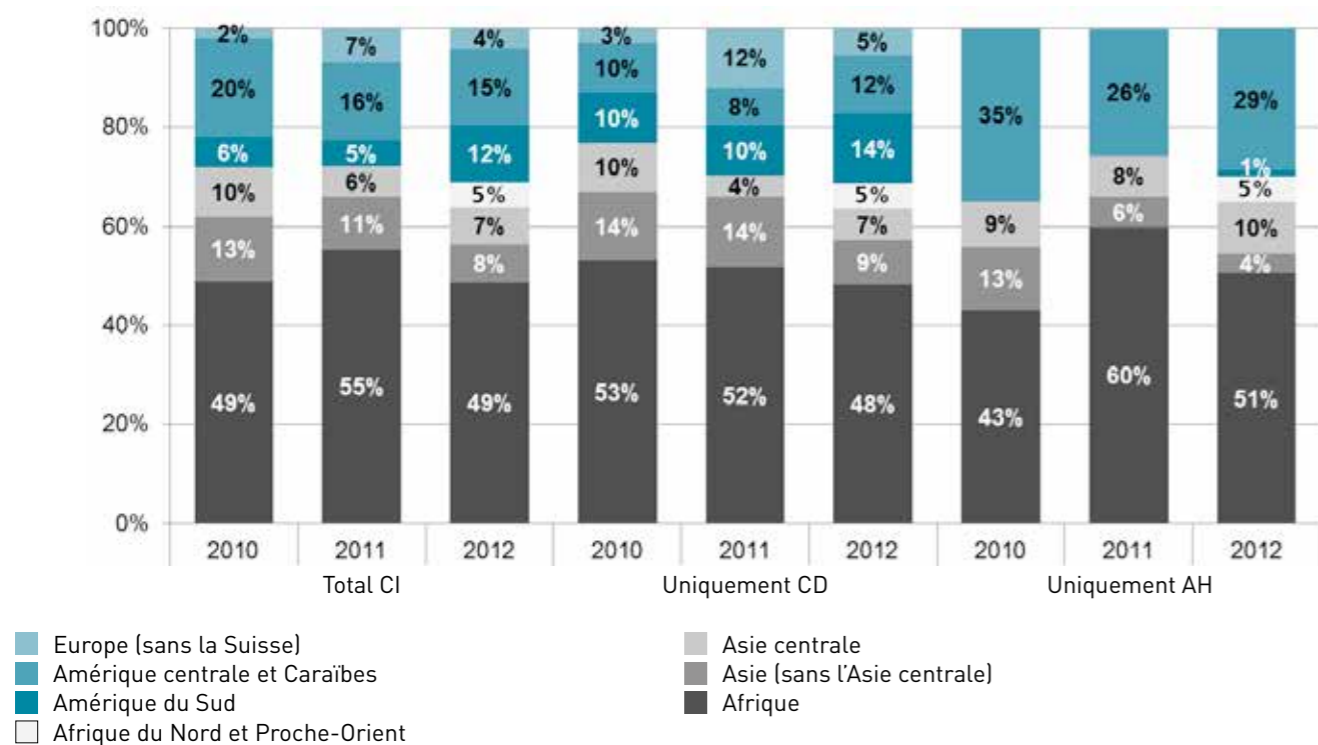
**Graphique 13**  
**Part des postes à l'étranger et en Suisse 2012**



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2012 (n=539)



**Graphique 14**  
Part des postes par région d'engagement 2010-2012



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste (2010 : n=649, 2011 : n=789, 2012 : n=353)

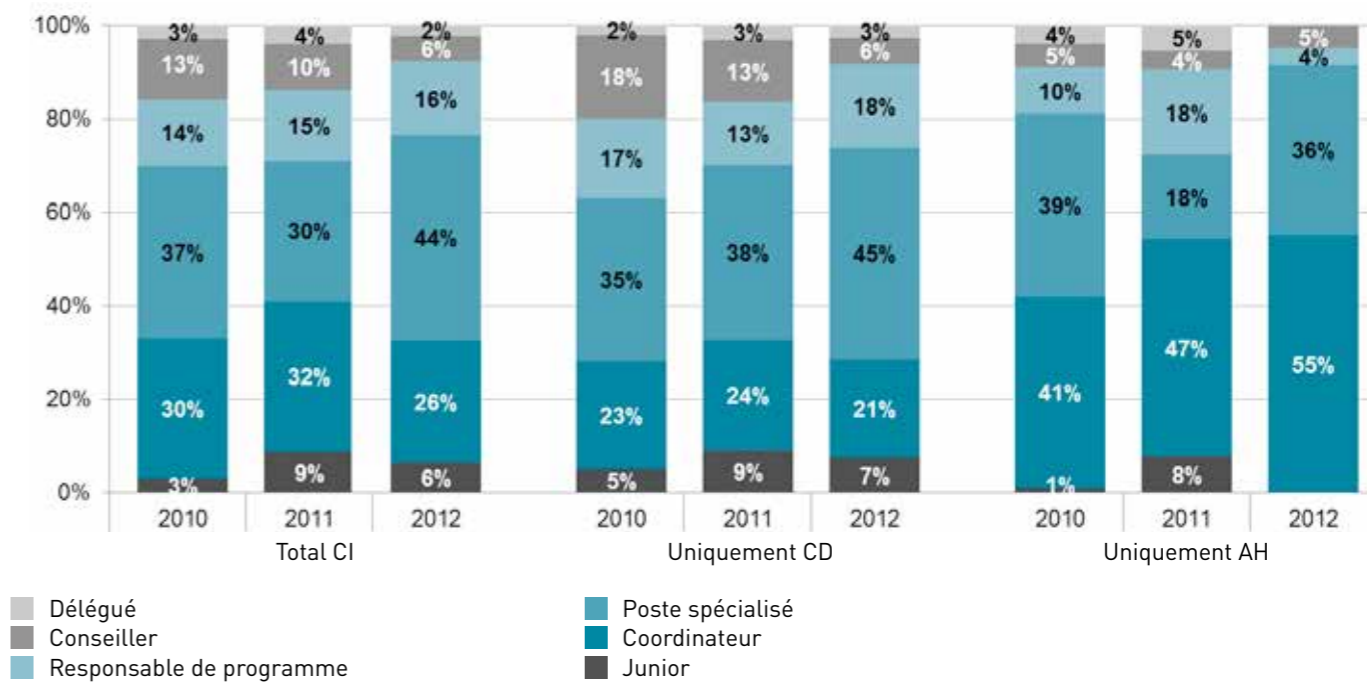
La part des postes comprenant un engagement à l'étranger est plus élevée en 2011 (80 %), ce qui provient du fait qu'un nombre plus important de postes dans l'AH a été mis au concours cette année-là.

Le **graphique 14** montre les régions d'envoi à l'étranger des postes mis au concours de 2010 à 2012. Tant dans la CD que dans l'AH, près de la moitié des emplois prévoit un engagement en Afrique. Cette part reste relativement stable au fil des ans. Dans de nombreux pays d'Afrique, on recense tant des engagements dans l'AH que dans la CD (p. ex. Soudan, Soudan du Sud, République démocratique du Congo et Tchad). La deuxième région la plus importante pour les postes dans l'AH

est l'Amérique centrale. À une exception près, il s'agit d'engagements en Haïti, ce qui montre bien que les crises humanitaires peuvent se répercuter fortement sur le marché partiel de l'AH. Les engagements dans la CD sont moins courants en Amérique centrale et ne concernent que partiellement Haïti, mais plus souvent le Nicaragua. 14 % des engagements dans la CD en 2012 concernent l'Amérique du Sud, alors qu'il n'y a pratiquement pas d'engagements dans cette région dans l'AH. Au cours des trois années examinées, 14 à 22 % des engagements concernent l'Asie et l'Asie centrale. En 2012, la statistique a été complétée par la nouvelle catégorie « Afrique du Nord et Proche-Orient ». Tant dans la CD que dans l'AH, 5 % des offres d'emploi concernent cette région.

Les deux marchés partiels de la CD et de l'AH se différencient également clairement concernant les fonctions recherchées (cf. **graphique 15**) : si quelques postes juniors sont proposés dans la CD, il n'y en a pratiquement pas dans l'AH. L'année 2011 constitue une exception puisque l'organisation Medair a mis au concours divers postes de « new relief worker ». Les parts des fonctions recherchées restent relativement stables de 2010 à 2012, à l'exception de la fonction de conseiller, pour laquelle on note une tendance relative à la baisse de la demande. Les conseillers sont surtout actifs dans le domaine de l'échange de personnes dans la coopération internationale et la baisse de la demande s'explique par la situation momentanée de ces organisations.

**Graphique 15**  
Part des postes par fonction 2010-2012

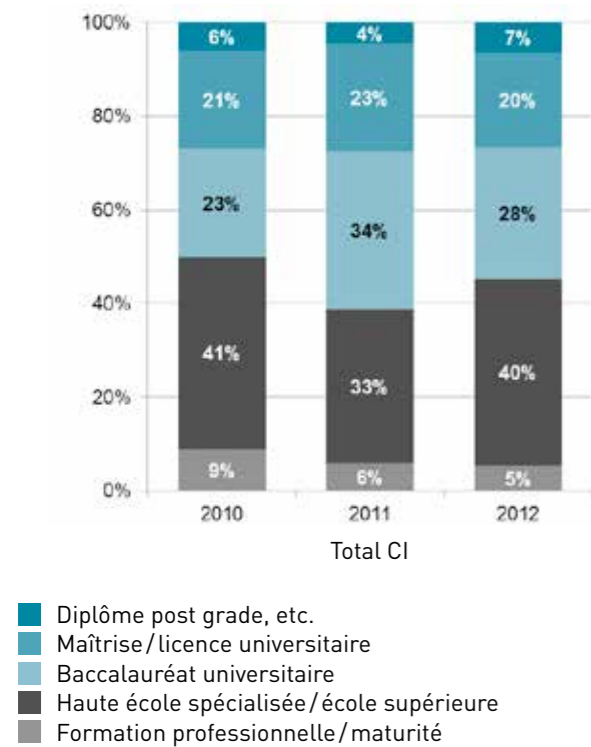


Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste (2010 : n=757, 2011 : n=968, 2012 : n=538)

## Les qualifications demandées

Le **graphique 16** montre que les personnes possédant une formation du degré tertiaire sont les plus recherchées sur le marché suisse du travail de la CI. En 2012, un diplôme professionnel ou une maturité ne suffit que pour un poste sur vingt. Tous les autres postes nécessitent une formation du degré tertiaire, qu'il s'agisse d'un diplôme d'une haute école spécialisée ou d'une école supérieure (40%), d'un baccalauréat universitaire (28%), d'une maîtrise universitaire (20%) ou d'un diplôme post grade (7%). La répartition des diplômes exigés reste relativement stable au cours de la période examinée.

**Graphique 16**  
Part des postes par diplôme exigé 2010–2012

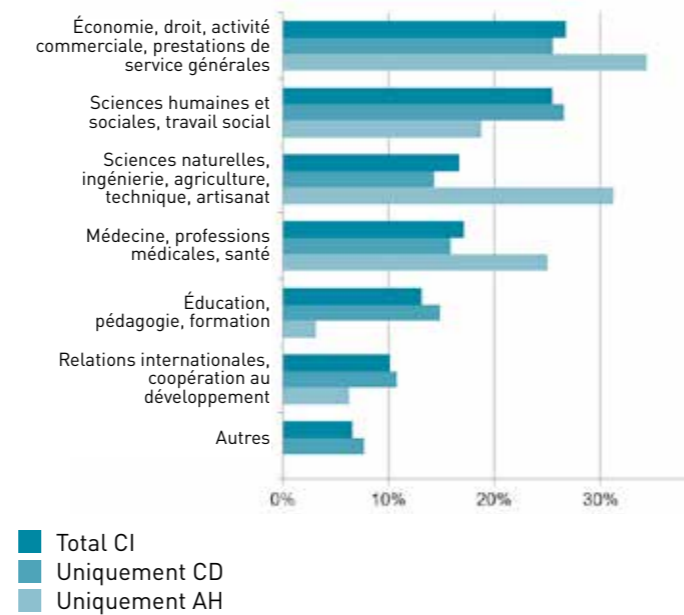


Remarque : En raison du faible nombre de cas, la répartition ne peut pas être examinée séparément pour les deux marchés partiels.

Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste (2010 : n=679, 2011 : n=204, 2012 : n=203)

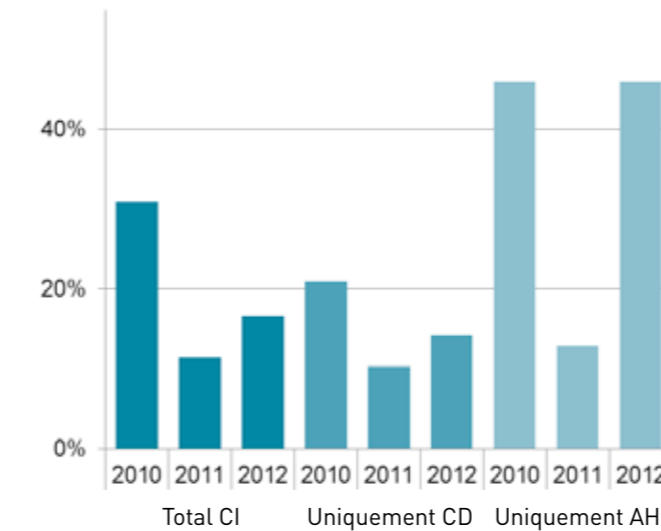
Le **graphique 17** montre la part des annonces publiées en 2012 exigeant une formation dans un domaine spécialisé. Près d'un quart des annonces exige soit un diplôme dans le domaine « Économie, droit, activité commerciale, prestations de service générales », soit un diplôme en « Sciences humaines et sociales, travail social ». Les annonces demandant des connaissances en sciences naturelles ou en médecine sont un peu plus rares (environ 15%). Le domaine « Éducation, pédagogie, formation » est demandé dans 13% des annonces et celui des « Relations internationales, coopération au développement » dans 10%. Les diplômes dans le domaine de la médecine et dans celui des sciences naturelles, y compris technique, de l'ingénierie et des professions artisanales sont plus demandés dans l'AH que dans la CD. Quant aux diplômes dans les domaines « Économie, droit, activité commerciale, prestations de service générales » ainsi qu'en « Sciences humaines et sociales, travail social », leur demande augmente légèrement pendant la période examinée (depuis 2010). En revanche, on note une baisse de la demande de diplômes en sciences naturelles en 2011, comme le montre le **graphique 18**.

**Graphique 17**  
Parts des postes par domaine spécialisé demandé 2012



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2012 (n=228)

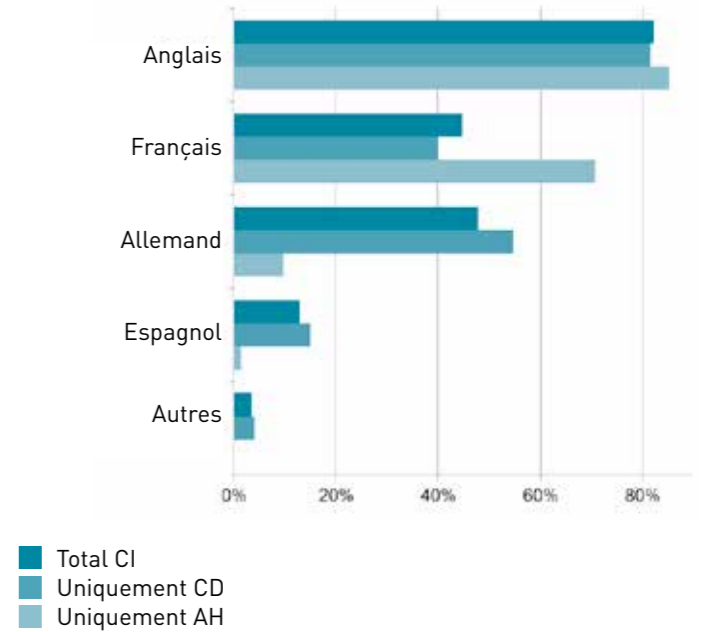
**Graphique 18**  
Part des postes qui demandent un diplôme en sciences naturelles 2010–2012



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste (2010 : n=772, 2011 : n=263, 2012 : n=228)

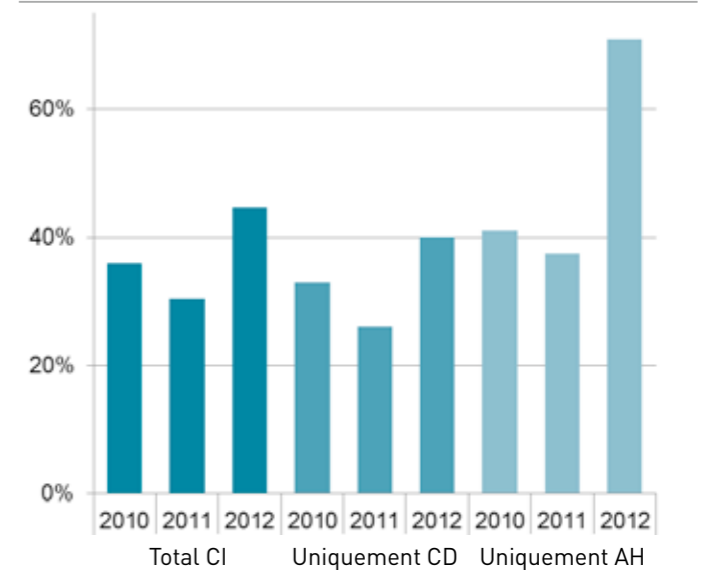
La connaissance de langues étrangères est une condition importante pour travailler dans la CI. En 2012, près de deux tiers des annonces présupposent la connaissance de plusieurs langues. Le **graphique 19** montre la part des annonces publiées en 2012 qui demandent la maîtrise d'une langue particulière. La maîtrise de l'anglais est exigée pour plus de 80% des postes, tant dans la CD que dans l'AH. Près de la moitié des annonces exigent aussi la connaissance du français ou de l'allemand. Si le français est très souvent demandé dans l'AH, c'est en revanche plutôt l'allemand qui est recherchée dans la CD. Comme le montre le **graphique 20**, la demande de connaissances en français augmente légèrement pendant la période examinée. La maîtrise du français est importante pour les engagements en Haïti ainsi que dans de nombreux autres pays, p. ex. en Afrique (République démocratique du Congo, Tchad).

**Graphique 19**  
Parts des postes par langue exigée 2012



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2012 (n=539)

**Graphique 20**  
Part des postes nécessitant la maîtrise du français 2010–2012

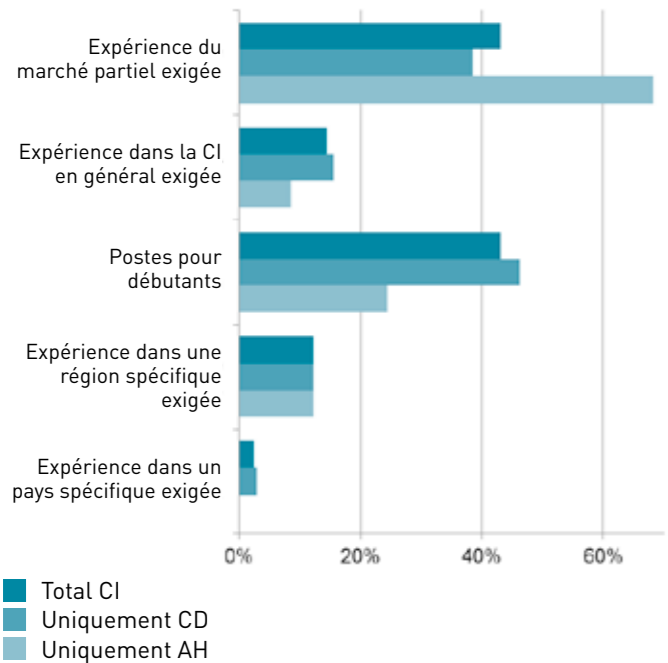


Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste (2010 : n=772, 2011 : n=991, 2012 : n=539)

# La comparaison entre l'offre et la demande

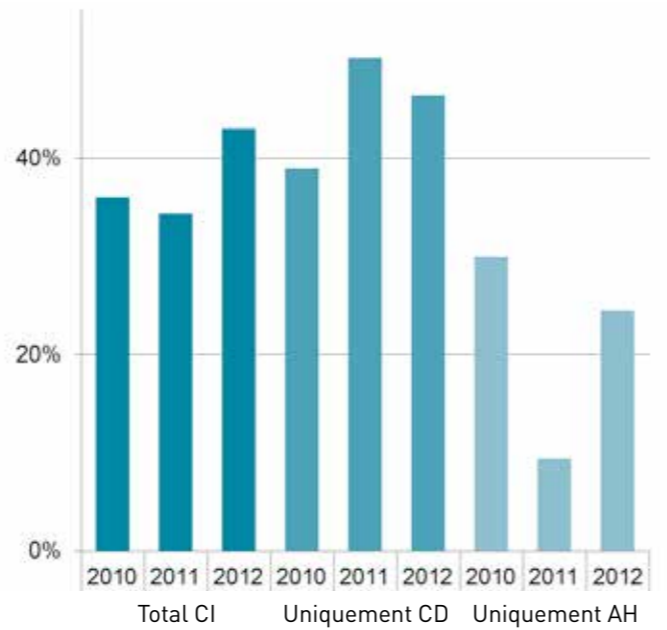
Le **graphique 21** renseigne sur l'expérience (professionnelle) exigée dans les annonces publiées en 2012. Une expérience dans le marché partiel en question est exigée pour de nombreux postes. Cela est nettement plus souvent le cas pour les engagements dans l'AH (68%) que pour les postes dans la CD (39%). Une expérience dans la région est exigée pour environ un poste sur dix. En revanche, une expérience dans le pays en question est rarement demandée. Environ 40% des postes sont en principe aussi accessibles aux débutants; cependant, ceux-ci sont nettement moins nombreux dans l'AH que dans la CD. Il faut remarquer que ces 40% se composent des postes de relève et des postes dans l'échange de personnes dans la coopération internationale. Pour ces derniers, en général, une expérience de la CI n'est pas requise. Le **graphique 22** montre que la part des postes vacants accessibles aux débutants reste relativement stable entre 2010 et 2012. Le manque de postes accessibles aux débutants dans l'AH s'accroît entre 2011 et 2012.

**Graphique 21**  
Part des postes par expérience exigée 2012



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2012 (n=539)

**Graphique 22**  
Part des postes accessibles aux débutants 2010-2012



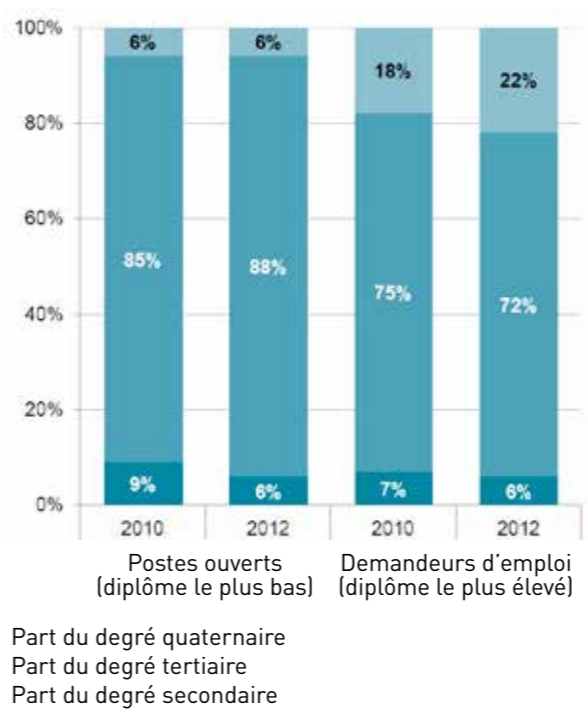
Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste (2010 : n=772, 2011 : n=991, 2012 : n=539)

**Statistiques cinfoPoste**  
Méthode : Codage des annonces sur le portail de l'emploi cinfoPoste  
Nombre d'annonces codées en 2011 : 991  
Nombre d'annonces codées en 2012 : 539

La comparaison entre la structure de la demande de travail (postes mis au concours sur cinfoPoste) et celle de l'offre de travail (demandeurs d'emploi ou utilisateurs de cinfoPoste) donne des indications sur les profils peu représentés sur le marché suisse du travail de la CI et donc difficiles à recruter. Cette comparaison permet également d'analyser dans quelle mesure le portail de l'emploi cinfoPoste permet de réunir l'offre et la demande.

Le **graphique 23** (2e et 4e colonnes) montre que 88% des postes mis au concours sur cinfoPoste en 2012 exigent un diplôme du degré tertiaire. 94% des utilisateurs de cinfoPoste remplissent cette exigence : 72% des demandeurs d'emploi possèdent un diplôme du degré tertiaire et 22% même du degré quaternaire. En comparaison, un tel diplôme n'est nécessaire que pour une part minime des postes mis au concours (6%). La comparaison avec 2010 (1ère et 3e colonnes) montre que la structure de l'offre et de la demande reste stable concernant les diplômes exigés pendant la période examinée. La part déjà très élevée de personnel académique dans l'offre (demandeurs d'emploi) et dans la demande (employeurs) s'accroît encore tendanciellement.

**Graphique 23**  
Parts des diplômes par degré 2010/2012

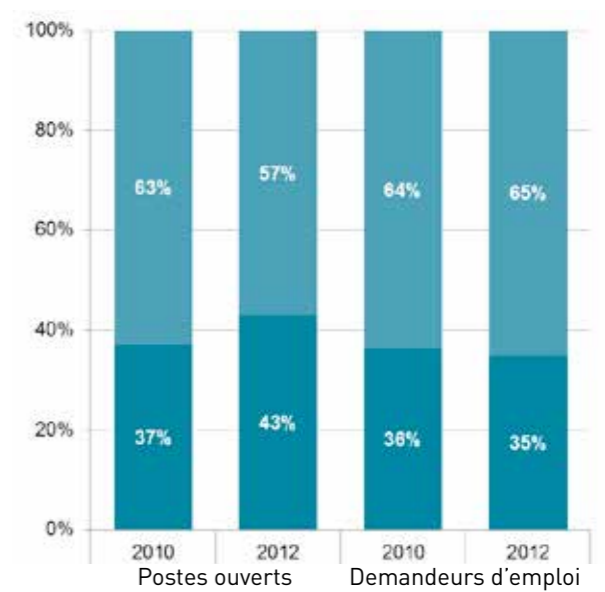


Source : Offres d'emploi et enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2010/2012

Exemple de lecture, graphique 23 : En 2010, 9% des postes mis au concours exigent au minimum une formation du niveau secondaire, alors que 7% des personnes à la recherche d'un emploi ont obtenu leur diplôme le plus élevé à ce niveau.

La structure de la demande de travail correspond bien à celle de l'offre également en ce qui concerne l'expérience professionnelle spécifique à la CI (cf. **graphique 24**, 2e et 4e colonnes) : 57% des postes mis au concours sur cinfoPoste en 2012 exigent une expérience professionnelle spécifique à la CI, condition remplie par 65% des utilisateurs de cinfoPoste. S'élevant à 35%, la part des demandeurs d'emploi ne disposant d'aucune expérience professionnelle dans la CI est relativement basse en comparaison avec les 43% d'annonces de postes n'exigeant pas explicitement une expérience spécifique à la CI. La comparaison des chiffres de 2012 et 2010 montre qu'un nombre plus important de postes destinés aux débutants est proposé en 2012 par rapport à 2010 et que la part de ces postes dépasse celle des demandeurs sans expérience professionnelle dans la CI de près de 8 points de pourcentage.

**Graphique 24**  
Part de l'expérience professionnelle exigée et disponible 2010/2012



■ Part des postes nécessitant une expérience professionnelle dans la CI et part des demandeurs d'emploi au bénéfice d'une expérience professionnelle dans la CI  
■ Part des postes ne nécessitant aucune expérience professionnelle dans la CI et part des demandeurs d'emploi ne disposant d'aucune expérience professionnelle dans la CI

Source : Offres d'emploi et enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2010/2012



# Volume du marché, employés et salaires

Exemple de lecture, graphique 24 : En 2012, 43 % des postes mis au concours ne nécessitent aucune expérience professionnelle dans la CI.

Le fait que les demandeurs d'emploi soient très bien formés et disposent d'une expérience professionnelle dans la branche montre que le marché suisse du travail de la CI est tendanciellement un « marché de la demande ». La demande de travail (postes vacants) fait face à une offre de travail comparativement grande (demandeurs d'emploi). Du point de vue quantitatif, les demandeurs (employeurs dans la CI) peuvent donc choisir parmi un vaste choix, à savoir un grand nombre de candidats. Selon le profil recherché, on note néanmoins des différences importantes au niveau de la qualité. L'expérience de cinfo montre qu'il est souvent difficile, pour les organisations de la CI, de trouver les personnes possédant la combinaison exacte des compétences nécessaires à un poste donné. En outre, des conditions comme la disposition à effectuer un engagement dans un contexte fragile et les connaissances linguistiques spécifiques réduisent le nombre de candidats adéquats.

La comparaison de la structure des postes vacants avec celle du domaine de formation des demandeurs d'emploi (cf. **graphique 25** à droite) montre qu'en 2012 le nombre de postes dans la CI dans les domaines de la santé et de la formation fait face à un nombre comparativement limité de demandeurs d'emploi formés dans ces domaines. D'un autre côté, les 20 % de demandeurs d'emploi possédant une qualification dans le domaine « Relations internationales, coopération au développement » n'ont à leur disposition qu'un choix de 10 % de postes exigeant une telle qualification. Dans les autres domaines

spécialisés, la structure de l'offre et celle de la demande concordent relativement bien.

En comparaison avec 2010, un certain nombre de différences sont à relever. L'aperçu (**graphique 25**) montre la différence entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi par domaine spécialisé en 2010 (à gauche) et 2012 (à droite). Pour 2010, il convient de relever que la part d'utilisateurs de cinfoPoste possédant une formation en sciences naturelles ou en médecine ainsi que dans le domaine « Éducation, pédagogie, formation » est inférieure à celle des postes mis au concours exigeant de telles formations. En 2012, cette constatation ne vaut plus que pour le domaine de la médecine ainsi que pour « Éducation, pédagogie, formation » (différence : -12 et -10 points de pourcentage). Dans le domaine des sciences naturelles, lequel comprend aussi l'agriculture, la technique et les professions artisanales, la structure de l'offre et celle de la demande concordent beaucoup mieux sur cinfoPoste en 2012 (différence : 0). La situation dans le domaine « Sciences humaines et sociales, travail social » ainsi que dans celui d'« Économie, droit, activité commerciale, prestations de service générales » évolue également : l'excédent de demandeurs d'emploi, en 2010, de, respectivement, 12 et 4 points de pourcentage, n'existe plus en 2012. L'offre comparativement faible de travail dans le domaine médical et dans celui d'« Éducation, pédagogie, formation » reflète le manque de personnel des domaines formation et santé sur tout le marché suisse du travail. Cette constatation vaut aussi pour le domaine des sciences naturelles en 2010. La situation sur le marché suisse du travail de la CI s'est néanmoins apparemment détendue dans ce domaine entre-temps.

**Graphique 25**  
Part des postes ouverts et des demandeurs d'emploi par domaine spécialisé 2010 / 2012

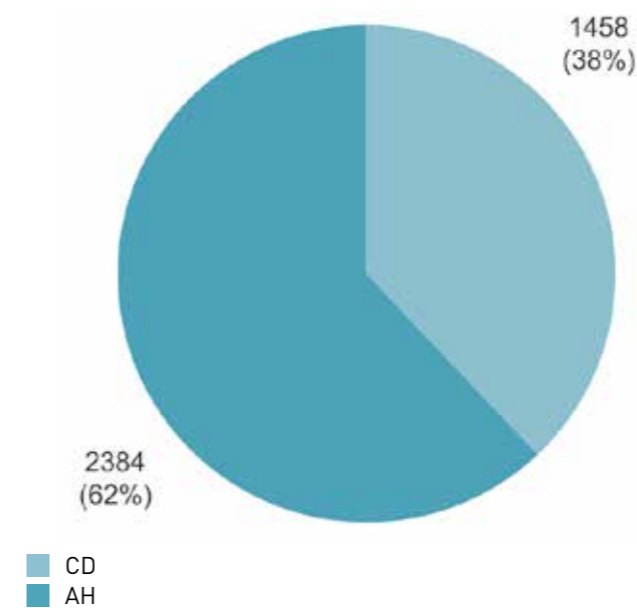


Source : Offres d'emploi et enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2010/2012

## Le volume du marché

Par rapport à 2010, le marché suisse du travail de la CI connaît un taux de croissance à un chiffre jusqu'à la fin 2012. Selon l'estimation, il compte 3'842 postes à plein temps partagés entre 4'417 employés en 2012 (**graphique 26**). Au cours de l'année de référence 2010, le volume du marché s'élevait à 3'681 postes à plein temps, soit environ 4 % de moins. Si l'on ne compare que les postes des employeurs pour lesquels des données pour les deux années sont disponibles, la croissance est même de près de 9 %. La part des deux marchés partiels de l'AH et de la CD reste stable à respectivement 62 et 38 %. Tout comme la part de marché du CICR, le plus grand employeur sur le marché suisse du travail de la CI, atteint environ 45 % en 2010 et 2012.

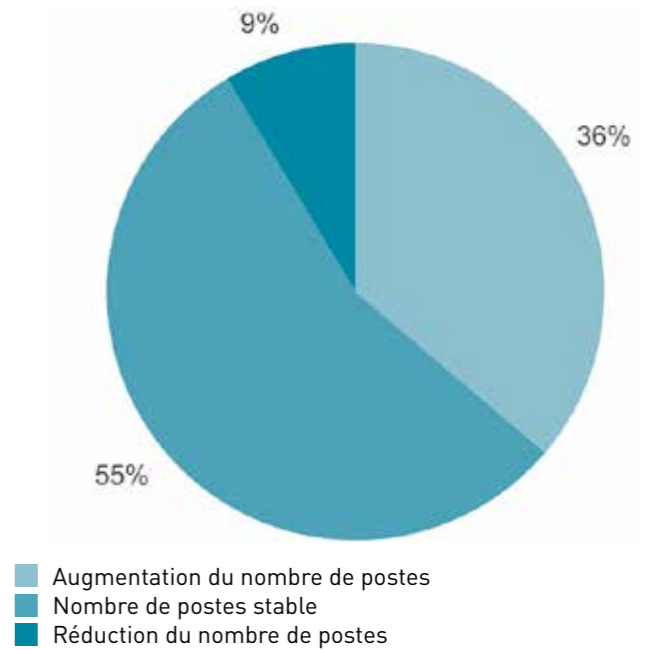
**Graphique 26**  
Volume du marché 2012 : nombre de postes à plein temps



Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=70)

Le **graphique 27** montre l'évolution probable du volume du marché : 36 % des employeurs indiquent que le nombre de postes augmentera en 2013, alors que seuls 9 % tablent sur une diminution du nombre de postes dans leur organisation. Les 55 % restants indiquent que la situation de l'emploi restera similaire à 2012. Le marché suisse du travail de la CI devrait donc continuer de croître en 2013. Il ne faut néanmoins pas oublier que la situation de l'emploi dans au moins deux organisations de la CI, dont le CICR, dépend étroitement de la situation géopolitique et ne peut, de ce fait, guère être planifiée.

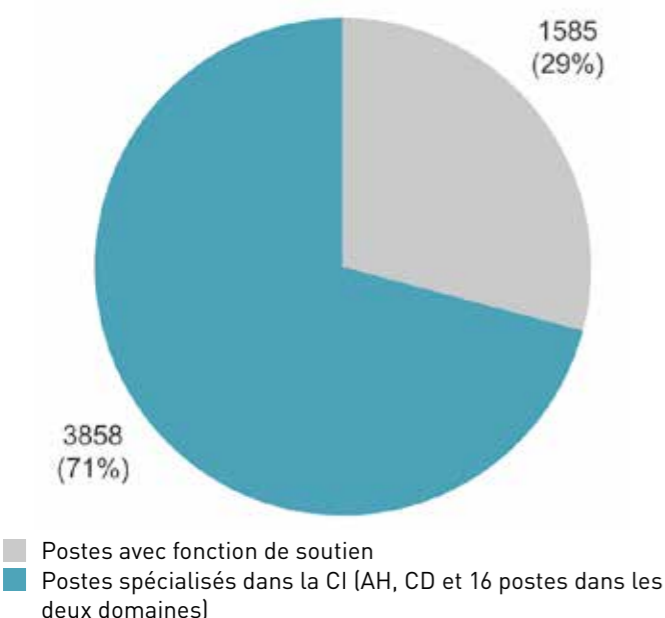
**Graphique 27**  
Volume du marché 2013 : Évolution estimée



Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=58)

Selon la définition du marché du travail (cf. p. 6), les données figurant dans le présent rapport concernent uniquement les postes destinés aux spécialistes de la CI. Les fonctions de soutien, telles que la recherche de fonds, les RH ou le contrôle financier, ne sont pas prises en compte. Il est néanmoins intéressant de mentionner quelques chiffres sur ces postes. Ils représentent environ 29 % des emplois auprès des employeurs de la CI (cf. **graphique 28**). Leur volume augmente également entre 2010 et 2012, de manière légèrement plus prononcée que celui des fonctions spécialisées. On peut donc penser que les overhead dans les organisations de la CI augmentent eux aussi.

**Graphique 28**  
Part des postes à plein temps avec fonction de soutien 2012



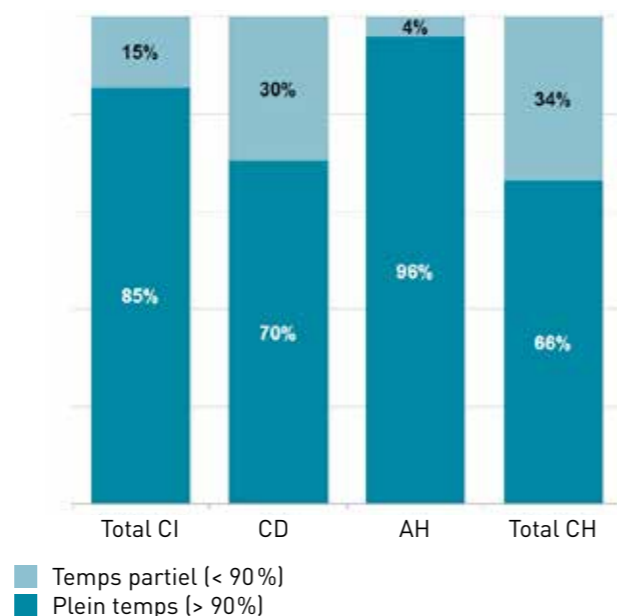
Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=70)

### Les caractéristiques des postes et des employés

Seuls 15% des postes dans la CI sont des emplois à temps partiel. La moyenne suisse des emplois à temps partiel s'élève à plus du double, plus précisément à 34% (cf. **graphique 29**). En analysant les données sur les deux marchés partiels, on note que le faible nombre de postes à temps partiel s'explique en premier lieu par la situation dans l'AH. En effet, seuls 4% des emplois dans l'AH sont des postes à temps partiel en 2012. On peut aisément comprendre qu'un engagement dans une région ravagée par un conflit ou par une catastrophe est difficilement envisageable à temps partiel. Dans le domaine de la CD, la part des emplois à temps partiel s'élève à 30% et se rapproche donc ainsi de la moyenne nationale. Selon l'expérience de cinfo, ce sont surtout des postes en Suisse qui sont proposés à temps partiel. Les engagements à l'étranger, tant dans l'AH que dans la CD, sont en général des postes à plein temps. La comparaison avec 2010 montre que la part des postes à temps partiel dans la CD augmente d'environ 3 points de pourcentage. Concrètement, cela signifie que près de 30 postes à temps partiel supplémentaires ont été proposés en 2012 dans la CD par rapport à 2010.

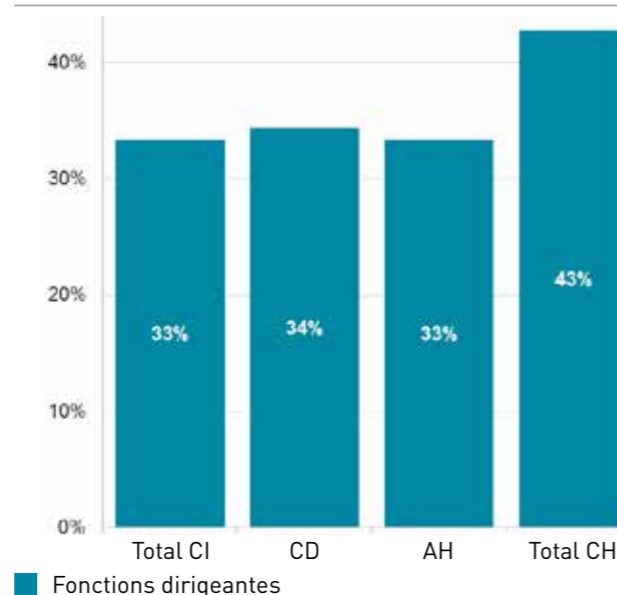
La part des employés assumant une fonction dirigeante par rapport à tous les spécialistes de la CI figure dans le **graphique 30**. Dans la CI, 33% des employés assument une fonction de cadre. S'élevant à 43%, cette part est nettement plus élevée au sein de la population active en Suisse.

**Graphique 29**  
Part des postes à plein temps et à temps partiel pour les emplois spécialisés dans la CI 2012



Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=52) et Office fédéral de la statistique OFS, Enquête suisse sur la population active

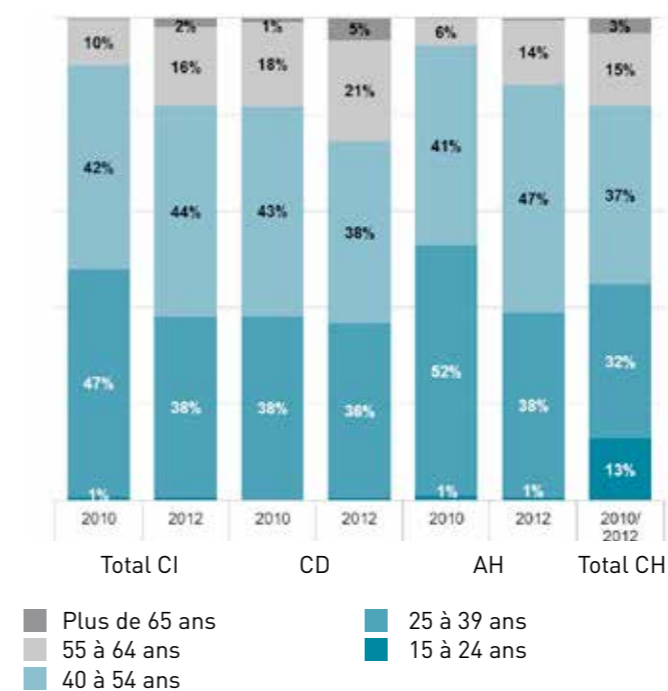
**Graphique 30**  
Part des fonctions dirigeantes pour les emplois spécialisés dans la CI 2012



Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=58) et Office fédéral de la statistique OFS, Enquête suisse sur la population active

Selon les informations des organisations de la CI interrogées, la structure d'âge des employés de la CI s'est fortement modifiée entre 2010 et 2012. Le **graphique 31** montre que seuls 10% des employés sont âgés de 55 ans ou plus en 2010; cette part passe à 16% en 2012. Cette évolution concerne de façon égale la CD et l'AH. Alors que dans la CD la part des employés âgés de 25 à 39 ans reste relativement stable, cette catégorie d'âge diminue sensiblement dans l'AH, passant de 52 à 38%. Cela signifie probablement qu'un nombre inférieur de personnes débutant dans la CI a été engagé dans l'AH en 2012. La tranche d'âge des personnes de 15 à 24 ans est quasiment inexistante dans la CI. Ceci n'est pas surprenant : la plupart des postes dans la CI nécessitent un diplôme de niveau tertiaire, une exigence à laquelle les personnes de cette tranche d'âge ne peuvent en général pas satisfaire. Une partie des changements intervenus au niveau des pourcentages depuis 2010 s'explique certainement par des effets statistiques. Dans le domaine de l'AH, les données doivent être interprétées très prudemment vu le faible nombre d'employeurs (n=5). Globalement, les données laissent néanmoins penser que la structure d'âge dans la CI se rapproche du vieillissement démographique en Suisse, bien que probablement pas aussi fortement que ne le laissent supposer les chiffres.

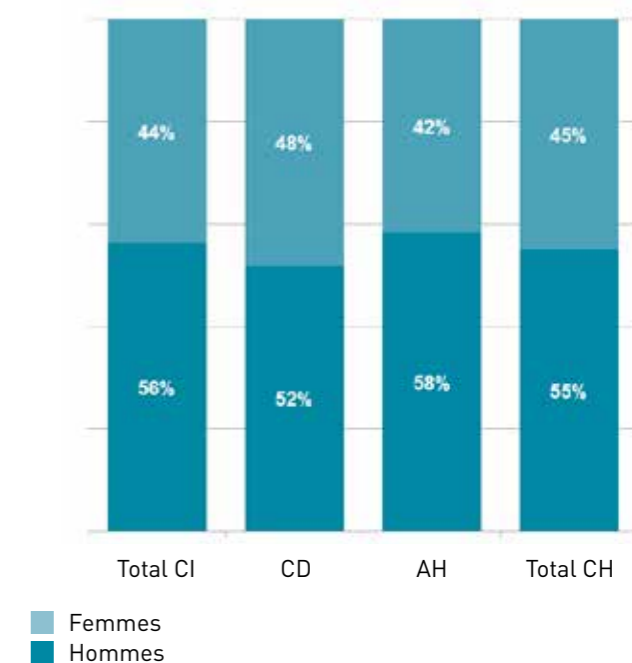
**Graphique 31**  
Structure d'âge des employés 2010/2012



Source : Enquête auprès des employeurs 2010/2012 (n=38/45) et Office fédéral de la statistique OFS, Statistique de la population active occupée

Au total, 56% des employés dans la CI sont des hommes et 44% des femmes. Cette répartition correspond presque exactement à celle de la population active en Suisse (cf. **graphique 32** «Total CH»). Dans le marché partiel de la CD, la part des hommes et des femmes est presque équilibrée. cinfo observe que ce sont nettement plus de femmes que d'hommes qui sont recrutées pour les postes destinés à la relève financés par la Confédération. Avec une part d'environ 60%, les hommes sont, quant à eux, majoritaires dans le marché partiel de l'AH (cf. **graphique 32**).

**Graphique 32**  
Part des employés par sexe 2012



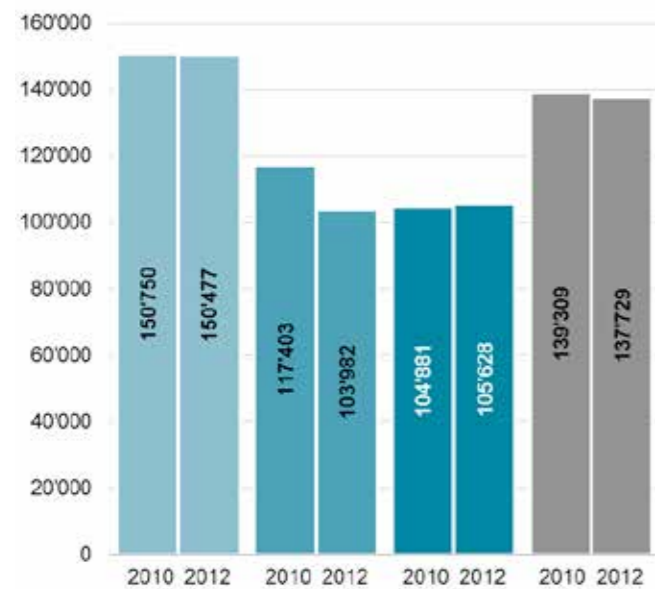
Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=54) et Office fédéral de la statistique OFS, Statistique de la population active occupée

Les salaires dans la CI restent plus ou moins stables depuis 2010 (cf. **graphique 33**). En 2012, les spécialistes de la CI touchent, en moyenne, un salaire annuel de près de 137'000 CHF, soit une très légère baisse de 1% par rapport à 2010. On note une diminution de 11% dans les entreprises privées. Il faut cependant souligner qu'il s'agit de trois petites entreprises dont les salaires varient en partie selon les projets. Dans les organismes étatiques et les organisations supra-nationales ainsi que dans les organisations à but non lucratif on n'enregistre que des modifications mineures à hauteur de +/- 1%.

# Organisations participantes 2012

Avec un salaire moyen de près de 150'000 CHF, les spécialistes de la CI des services étatiques touchent les rémunérations les plus élevées. Un spécialiste de la CI engagé auprès d'une organisation à but non lucratif touche en moyenne 45'000 CHF de moins. Dans certaines d'entre elles, les personnes qui travaillent à l'étranger (collaborateurs internationaux) touchent un salaire plus bas, adapté au pouvoir d'achat local. Sans ces adaptations au pouvoir d'achat local, les salaires moyens dans ces organisations atteindraient 8'000 CHF de plus. Le salaire moyen dans les entreprises privées s'élève à environ 110'000 CHF et se situe entre les deux autres catégories. Ces entreprises ne jouent néanmoins qu'un rôle marginal, quantitativement parlant, pour le marché suisse du travail de la CI, puisqu'elles n'emploient que près de 2% de tous les employés.

**Graphique 33**  
Salaires moyens par type d'organisation 2010/2012



■ Organismes étatiques/organisations supranationales  
■ Entreprises privées  
■ Organisations à but non lucratif  
■ Ensemble de la CI

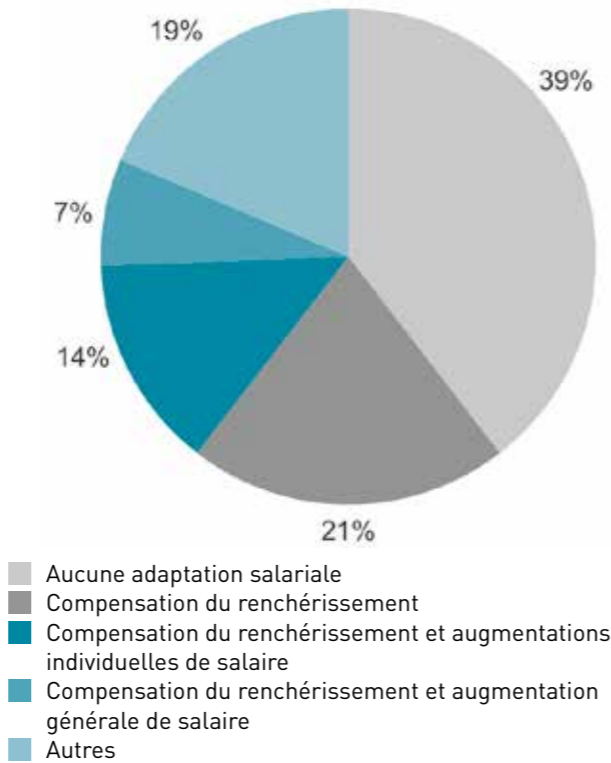
Source : Enquête auprès des employeurs 2010/2012 (n=45/52)

Remarque : Il s'agit de salaires annuels bruts (selon fiche de salaire suisse, point 8). Conformément aux heures de travail annuelles à fournir, les salaires ont été standardisés à 2080 heures de travail (de façon similaire à la pratique de l'Office fédéral de la statistique OFS).

Le **graphique 34** montre l'évolution probable des salaires en 2013. 39% des organisations de la CI interrogées indiquent

que les salaires nominaux resteront égaux à ceux de l'année précédente. 21% des organisations interrogées compensent le renchérissement en 2013, ce qui équivaut à une stagnation des salaires réels. 14% des employeurs accordent la compensation du renchérissement avec des augmentations individuelles de salaire et 7% une hausse générale des salaires en plus de la compensation du renchérissement. Les 19% d'organisations restantes possèdent des modèles d'adaptation salariale différents, tels que des augmentations individuelles de salaire sans compensation du renchérissement ou encore des baisses générales des salaires.

**Graphique 34**  
Évolution probable des salaires 2013



Source : Enquête auprès des employeurs 2012 (n=43)

**Enquête auprès des employeurs**  
Période : 14 mars – 24 avril 2013  
Méthode : Enquête en ligne et par courrier électronique  
Nombre d'employeurs interrogés : 96  
Réponses : a) questionnaire succinct : 16 (17%)  
b) questionnaire complet : 70 (74%)  
Total : 86 réponses (91%)

- Action de Carême
- Agence adventiste d'aide et de développement Suisse ADRA
- Amnesty International section suisse
- biovision – Fondation pour un développement écologique
- Brücke-Le pont
- Caritas Suisse
- Centre Écologique Albert Schweitzer CEAS
- Centre for Development and Environment CDE
- Chaîne du Bonheur
- Comité international de la Croix-Rouge CICR
- Croix-Rouge suisse CRS
- CSI-Suisse Christian Solidarity International
- Déclaration de Berne DB
- Département fédéral des affaires étrangères DFAE/DDC
- EIRENE Suisse
- Enfants du Monde
- Entraide protestante suisse EPER
- ÊTRE PARTENAIRE, Œuvre d'entraide de l'Église catholique-chrétienne de la Suisse
- FAIRMED
- FIDES – Financial Systems Development Services AG
- Fondation Antenna Technologies
- Fondation CARE International
- Fondation Max Havelaar Suisse
- Fondation Pain pour le prochain
- Fondation Suisse du Service Social International
- Fondation Terre des hommes Tdh
- Fondation Village d'enfants Pestalozzi
- Fondation Vivamos Mejor
- Geneva Call – Appel de Genève
- Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces DCAF
- Gerster Consulting GmbH
- GLOBAL changemakers / British Council
- HELVETAS Swiss Intercooperation
- IAMANEH Suisse
- International AIDS Society IAS
- International Bridges to Justice IBJ
- Interpeace
- INTERTEAM
- Islamic Relief
- KEK-CDC Consultants
- King Zollinger & Co. Advisory Services
- Medair
- Médecins du Monde-Suisse
- Médecins Sans Frontières MSF
- mediCuba-Suisse
- Medicus Mundi Suisse
- mission 21
- Mission Bethléem Immensee MBI
- mission chrétienne pour les aveugles cbm
- Miva Suisse
- Oikocredit
- Peace Brigades International PBI Suisse
- Peace Watch Switzerland
- Pharmaciens Sans Frontières, comité suisse
- ROKPA INTERNATIONAL
- Save the Children Suisse
- Secrétariat d'État à l'économie SECO
- Sentinelles
- Service Missionnaire Évangélique
- skat Swiss Ressource Center and Consultancies for Development
- Solidar Suisse
- SolidarMed
- Société pour les peuples menacés Suisse
- Swiss Academy for Development
- SWISSAID
- Swisscontact
- Swiss Foundation for Mine Action FSD
- swisspeace, fondation suisse pour la paix
- Syngenta Foundation for Sustainable Agriculture
- Transparency International Suisse
- Ueberseeische Missions-Gemeinschaft
- Union internationale pour la conservation de la nature UICN
- Vétérinaires Sans Frontières Suisse
- wise partnerships
- World Vision Suisse



# Personnel local – des ressources humaines de premier plan

Le personnel local des organisations de la coopération internationale (CI) est une dimension constitutive du marché du travail suisse de la CI. Néanmoins, cette catégorie de personnel est définie et intégrée de manière différente, ce qui la rend difficile à saisir par des chiffres. cinfo, spécialiste du marché du travail suisse de la CI, peut maintenant, sur la base de premières observations quantitatives, cerner cette importante ressource humaine et évaluer sa signification.

On différencie entre employés locaux et employés internationaux : les premiers sont recrutés et déployés dans les lieux des projets alors qu'il est attendu des seconds une grande mobilité géographique. Un sous-groupe de ce dernier groupe est constitué par les « régionaux ». Il s'agit des personnes déployées au-delà de leur propre pays ; dans les pays voisins, la même région ou le même continent.

## Signification pour les organisations de la CI

Le travail sur place des organisations de la CI, pendant des années, et le renforcement des compétences sur les lieux d'intervention qui en découlent, ont conduit à y augmenter les personnes disponibles travaillant dans la CI. Elles sont devenues une catégorie de personnel attractive pour les activités opérationnelles, même s'il y a des différences selon les zones géographiques. Il reste toujours difficile de trouver sur place les personnes adéquates pour des profils de compétences particuliers.

Globalement, on observe dans la CI une tendance à favoriser les employés locaux et leur évolution professionnelle. Certaines organisations ont décidé, au niveau stratégique, de mettre en œuvre une politique qui les prend en compte. Un tel choix est revendiqué comme une manière de reconnaître l'expertise acquise par le personnel local au fil des ans, ou encore dans le but de mettre en avant la diversité qui constitue l'organisation. D'autres organisations de la CI favorisent l'évolution des employés locaux à travers des politiques RH de développement du personnel, pour être un employeur attractif et retenir des compétences avérées. Finalement, les plus petites d'entre elles opèrent de manière ponctuelle, utilisant les opportunités qui se présentent pour faire évoluer leur personnel local.

Plus généralement, les organisations de la CI travaillent avec du personnel engagé sur place pour garantir une meilleure insertion des projets dans les contextes où ils sont déployés et, ainsi, espérer une meilleure appropriation par les populations. Au cas par cas, le personnel intégré localement est mieux à même d'analyser, de comprendre et de proposer les mesures nécessaires au bon pilotage des projets. Par ailleurs, ces personnels apportent de la continuité dans des activités où les collaborateurs internationaux ne font que passer. De plus, des raisons économiques peuvent aussi rendre les employés locaux attractifs.

## Défi pour la gestion des ressources humaines

Pour les organisations de la CI, le thème « Personnel local » représente un défi et pose de nombreuses questions du point de vue de la gestion des ressources humaines :

- Est-il nécessaire de développer une politique RH globale de l'organisation ?
- Quelles catégories de personnel sont nécessaires aux activités de l'organisation et comment sont-elles définies ?
- Comment définir et mettre en œuvre une politique RH équitable et quel en sera l'impact sur la culture de l'organisation ?
- Comment créer un système salarial équitable ?
- A quel niveau de l'organisation faut-il décentraliser les processus de gestion des RH pour garantir la prise en compte des intérêts du personnel local ?
- Quelles possibilités de développement professionnel sont disponibles pour le personnel local ?

## Concurrence croissante

Du point de vue des autres personnes, en Suisse et dans le monde, intéressées à ou engagées dans la CI, l'augmentation du nombre d'employés locaux (et potentiels) renforce la concurrence – sur un marché qui, en Suisse, est un marché de la demande. Celle-ci peut être illustrée par un aspect rarement évoqué : ces personnes – surtout lorsqu'elles proviennent de contextes en mutation ou de pays émergents – seraient davantage motivées et prêtes à s'engager. « Elles en veulent », dit, à leur sujet, un représentant d'une organisation de la CI.

Le personnel local, comme élément important du marché du travail suisse de la CI, occupera assurément, à l'avenir, autant les organisations que les spécialistes de la CI. cinfo, en tant que spécialiste de la branche, suit ce thème.

Caroline Perren, mai 2013

## Faits et chiffres

De l'enquête statistique :

- 54 % des organisations de la coopération au développement engagent des employés locaux.
- 13 % d'entre elles travaillent exclusivement avec des organisations partenaires locales et ne recrutent donc pas de personnel local propre.
- En 2012, une organisation typique de la CI emploie près de 6 employés locaux par poste équivalent plein temps.
- Les écarts entre organisations sont grands puisque cela va de quasiment pas d'employés locaux, jusqu'à 9'976 personnes (CICR).
- Une organisation typique de l'aide humanitaire emploie presque un employé local de plus par emploi équivalent plein temps qu'une organisation similaire de la coopération au développement (5.9 personnes contre 5.0 personnes).
- En 2012, une projection pour le nombre d'employés locaux du marché du travail suisse de la CI donne un total de 22'199 postes équivalents plein temps (postes de support inclus).<sup>1</sup> Ce chiffre, ajouté aux 3'842 postes équivalents plein temps du volume en Suisse (sans les postes de support), donne un total du marché de près de 26'000 postes équivalents plein temps.

<sup>1</sup> Hypothèse : les employés locaux travaillent à 100% et donc le nombre de personnes correspond au nombre de poste équivalents plein temps.

« Le personnel local est devenu attractif pour les activités opérationnelles »

# « Trouver des solutions créatives est un défi passionnant du travail dans un contexte fragile »



Nom	Tania Rohrer
Âge	41
Poste actuel	Conseillère de programme pour un projet Livelihood en Afghanistan depuis octobre 2011 avec HELVETAS Swiss Intercooperation
Active dans la CI depuis	13 ans dans la coopération au développement
Derniers postes	De 2000 à 2007 au Chili et au Mexique avec la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) ; coordinatrice de programme pour l'Afrique occidentale (Mali, Burkina Faso, Bénin) et responsable du domaine genre et migration de 2007 à 2011 chez HELVETAS Swiss Intercooperation ; en poste à Kaboul (Afghanistan) depuis octobre 2011 avec HELVETAS Swiss Intercooperation
Formation	Master en Good Governance and Human Development (MBA), Open University of Catalonia (UOC), Espagne ; études postgraduées dans le domaine du genre, Development and Planning, Universidad de Chile, Chili ; Master of Science in Geography (MSc.), Université de Bâle, Suisse

**cinfo :** Vous travaillez dans ce que l'on appelle un « pays fragile ». Est-ce votre premier poste dans un tel contexte ?

**Tania Rohrer :** Oui, c'est mon premier poste dans un pays fragile. Auparavant, j'ai travaillé pendant près de sept ans en Amérique latine, au Chili et au Mexique. Avant mon engagement en Afghanistan, j'étais responsable du programme de HELVETAS Swiss Intercooperation en Afrique occidentale. Stationnée en Suisse, je me rendais dans chacun des pays dont je m'occupais une à deux fois par année.

**Votre vie quotidienne et votre travail sont-ils différents de vos précédents engagements ou existe-t-il aussi des points communs ?**

Dans les grandes lignes, le travail quotidien en Afghanistan est pareil à celui dans d'autres pays. Ce sont les conditions cadres qui sont un peu différentes. Pour nous rendre dans les districts concernés par les projets, nous devons procéder à un examen de la sécurité et obtenir une autorisation. En raison de la situation actuelle en matière de sécurité, nous sommes obligés de prendre l'avion pour aller dans certains districts, alors

qu'il existe une bonne route. Pour nous, expatriés, c'est une obligation ; pour les collaboratrices et collaborateurs locaux, la situation est examinée au cas par cas avant de décider s'ils peuvent voyager en voiture ou s'ils doivent prendre l'avion. Des contrôles de sécurité, y compris une fouille corporelle, pour se rendre dans un ministère, dans une ambassade ou même souvent dans un restaurant sont courants. Pour arriver à l'heure à une séance, il faut donc calculer suffisamment de temps.

On ressent plus fortement les restrictions dans son temps libre. La liberté de mouvement est limitée. A Kaboul, nous sommes ainsi toujours obligés de prendre la voiture et ne pouvons pas nous déplacer à pied. Des courses rapides, des rendez-vous spontanés ou le sport à l'extérieur sont donc pratiquement impossibles. De plus, les possibilités pour sortir sont très restreintes à Kaboul et se limitent à une poignée de restaurants et à quelques activités dans les ambassades ou les bureaux de l'ONU. Par conséquent, nous travaillons généralement plus que dans d'autres pays.

**Un tel engagement est un défi avec de hautes exigences, par exemple concernant la gestion du stress et des questions de sécurité. Vous êtes-vous préparée spécialement ?**

Juste après mon arrivée en Afghanistan, j'ai participé à un cours sur la sécurité de cinq jours. Ce cours était dirigé par des spécialistes compétents et traitait aussi du comportement en cas de crise. Avant le départ, je me suis, en outre, posée deux questions fondamentales : « L'expérience en vaut-elle la peine, malgré les risques ? » et « Est-ce que je me sens capable d'affronter une véritable situation de crise ? ». Il est difficile de savoir comment on réagirait si on était par exemple victime d'un enlèvement ou si une bombe explosait à proximité et que l'on était confronté à d'horribles images de personnes mortes ou mutilées. Il s'agit de scénarios possibles, même si la probabilité n'est pas très élevée. Je pense qu'une préparation mentale est importante. Elle permet de se confronter à certaines peurs, à

apprendre à les évaluer réalistement et même, du moins pour la vie quotidienne, de les surmonter. Heureusement, je ne me suis jamais retrouvée dans une situation mettant en danger mon existence jusqu'à maintenant.

Tendanciellement, on est beaucoup plus prudent au début d'un engagement dans un pays fragile, alors qu'on s'habitue à certains événements avec le temps. L'explosion d'une bombe m'effrayait par exemple au début, même si je ne faisais que l'entendre. Aujourd'hui, si une explosion me réveille et qu'elle paraît avoir eu lieu à un endroit relativement éloigné je me rendors tout de suite. D'un côté c'est bien, parce que cela fait sensiblement baisser le niveau de stress ; d'un autre côté, il faut veiller à ne pas devenir trop imprudent. Il faut constamment se remémorer certaines règles et les respecter, même s'il n'y a pas de danger immédiat.

**Quelles compétences professionnelles et personnelles constituent un avantage pour travailler dans un contexte fragile ?**

Les compétences professionnelles nécessaires dépendent de la description spécifique du poste et ne diffèrent pas fondamentalement des exigences posées dans d'autres pays. La résistance et la faculté à gérer les situations de stress jouent néanmoins un rôle plus important que pour un engagement dans un pays non fragile. La patience est parfois mise à rude épreuve par des démarches compliquées, souvent incompréhensibles et gênant le travail, auprès des instances officielles nationales ou locales. Les personnes sachant garder leur calme auront plus de facilité à s'adapter. En outre, on est confronté avec des valeurs différant fortement des valeurs dites occidentales sur certains points, notamment en Afghanistan, ou étant même diamétralement opposées. Il faut faire preuve de beaucoup de souplesse pour pouvoir gérer ces différences et les accepter. Enfin, il est important de rester positif et constructif dans de telles situations, ce qui implique une tolérance accrue à la frustration.

1. District de Saighan, province de Bamyan  
Déjeuner dans les montagnes après la visite d'un bassin de réception (des eaux), septembre 2012
2. District de Saighan, province de Bamyan  
Atelier de planification avec les collaborateurs et collaboratrices de HELVETAS Swiss Intercooperation, septembre 2012





### Qu'est-ce qui vous a décidé à accepter ce poste en Afghanistan ?

Le départ pour l'Afghanistan a été une décision émotionnelle. Après cinq ans en Suisse, je caressais l'idée de repartir à l'étranger. Je ne savais néanmoins pas exactement où je souhaitais aller, ni ce que je souhaitais faire. Pendant une pause entre deux séances, j'ai discuté avec la directrice pays de HELVETAS Swiss Intercooperation en Afghanistan. A cette occasion, elle a mentionné un poste vacant correspondant à mon profil. J'ai tout de suite su que ce poste était pour moi.

### Beaucoup d'organisations de la CI prennent des mesures particulières pour rendre de tels engagements attrayants et agréables, par exemple des cours de préparation, des phases de vacances ou des indemnités. Qu'en est-il dans votre cas ?

Nous avons droit à trois vols payés pour nous rendre dans notre pays d'origine par année. Lors d'un engagement dans un contexte non fragile, l'organisation ne paie qu'un voyage par année.

### Certains aspects rendent-ils le travail dans un contexte fragile particulièrement attrayant pour vous ?

L'intérêt pour moi provient surtout du défi professionnel et personnel que pose un travail dans un contexte fragile et politiquement, socialement et culturellement complexe. Lorsque les structures font défaut ou qu'elles sont très peu développées, il faut trouver des solutions créatives. Comment introduire des éléments de développement durables dans un tel contexte ? Quelles initiatives gardent un impact positif même si la situation devait se péjorer dans le pays ? Comment intégrer les collaboratrices et collaborateurs locaux, dont la qualité ou le niveau de la formation est très bas, de façon constructive aux processus de développement et comment assurer leur formation continue ? Comment aménager une gestion des projets sensible aux conflits ? Comment faire des progrès dans le domaine du genre ou des femmes dans un environnement empreint d'un islamisme strict ? Il est parfois très fatigant, voire même frustrant, de ne pouvoir se reposer sur des éléments existants. D'un autre côté, ce défi rend le travail passionnant et intéressant.

### Quelle place cet engagement tient-il dans votre carrière et pour votre avenir professionnel ?

C'est certainement le travail le plus fatigant et le plus exigeant mais aussi le plus intéressant que j'ai exercé jusqu'à présent. Concernant mon avenir professionnel, il me facilitera certainement l'accès à un autre engagement dans un pays fragile, si je souhaite continuer à travailler dans un tel environnement.

### Durant leur carrière, beaucoup de spécialistes de la CI se retrouvent face à la question d'accepter ou non un poste dans un contexte fragile. Quels sont à votre avis les critères importants pour prendre une décision ?

Les postes dans un contexte fragile sont en général ce qu'on appelle des « non family duty stations », ce qui signifie que la famille ne peut pas vous accompagner. Cela peut être un critère plaidant contre un tel poste selon la situation familiale. Il ne faut pas non plus sous-estimer le fait que pour la famille qui reste dans le pays il peut être très stressant de savoir que le père, la mère ou le ou la partenaire se trouve dans un environnement « dangereux ». Chaque nouvelle négative, qu'il s'agisse d'un attentat ou d'un enlèvement, peut provoquer un stress important jusqu'à ce qu'il soit établi que le membre de la famille n'est pas touché. Au niveau personnel, il faut être prêt à accepter certaines restrictions. L'intérêt pour un pays particulier et l'envie de partir à la découverte et de faire de nouvelles expériences constituent certainement des critères déterminants.

Interview : Caroline Perren et Noëmi Wertenschlag, cinfo, avril 2013

« Une préparation mentale permet de se confronter aux peurs »

« C'est plus simple pour les personnes qui ont une bonne dose de sang froid »



District de Ruy-e-Doab, province de Samangan  
Discussion avec des paysans locaux à propos de la culture maraîchère, avril 2013



# Nouvelles offres de formation et de formation continue dans la CI

## 2011

### Académie de droit international humanitaire et de droits humains (ADH)

Master of Advanced Studies in International Law in Armed Conflict  
<http://www.geneva-academy.ch/executive-education/executive-master>

### Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)

Cooperation and Development Center  
CAS Management of Development Projects (MaDePro)  
<http://cooperation.epfl.ch/madepro>

### Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

MA Anthropology and Sociology of Development  
<http://graduateinstitute.ch/anso>

### Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

MA International Relations/Political Science  
<http://graduateinstitute.ch/political-science/programmes/master-international-studies.html>

### Universität Bern

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung  
CAS Gender, Justice and Globalisation  
[http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate\\_school/zertifikatskurs\\_cas/index\\_ger.html](http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate_school/zertifikatskurs_cas/index_ger.html)

### Université de Lausanne

MSc Géographie, Orientation « Etudes du développement »  
<http://www.unil.ch/mastergeographie/page95058.html>

## 2012

### Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

Executive Master en politiques et pratiques du développement (DPP)  
(remplace l'Executive Master en études du développement, IMAS)  
<http://graduateinstitute.ch/dpp>

### Université de Genève / Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

Centre d'enseignement et de recherche en action humanitaire de Genève (CERAH)  
Diploma of Advanced Studies in Humanitarian Action  
<http://www.cerahgeneve.ch/formations/das.html>

## 2013

### Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

LLM International Law  
[http://graduateinstitute.ch/corporate/executive/masters\\_executive/LLM\\_fr.html](http://graduateinstitute.ch/corporate/executive/masters_executive/LLM_fr.html)

### Institut Tropical et de Santé publique Suisse (Swiss TPH)

Master of Business Administration in International Health Management  
<http://www.swisstph.ch/mba-in-international-health-management.html>

### Pädagogische Hochschule Luzern

CAS Human Rights Education  
<http://www.phlu.ch/en/dienstleistung/centre-of-human-rights-education/in-service-training/>

### Università della Svizzera italiana

MAS Humanitarian Operations and Supply Chain Management  
<http://www.mashom.usi.ch/>

### Universität Basel

Centre for African Studies Basel  
CAS in African Affairs and Intercultural Competence  
<http://zasb.unibas.ch/cas>

### Universität St. Gallen

Master International Law (MIL)  
<http://www.unisg.ch/en/Studium/Master/InternationalLaw>

### Zürcher Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Fachstelle für Foreign Affairs & Applied Diplomacy  
CAS Foreign Affairs and Applied Diplomacy  
<http://www.sml.zhaw.ch/de/management/fad/casfad.html>



cinfo – le Centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale (CI) – est le prestataire de services et la plateforme d'échange spécialisée pour le marché du travail de la CI, tant pour les acteurs et professionnels de ce domaine que pour celles et ceux qui souhaitent y entrer.

**cinfo** 

**Centre d'information, de  
conseil et de formation  
pour les professions de la  
coopération internationale**

Rue Centrale 115 | Case postale  
2500 Bienne 7, Suisse  
+41 32 365 80 02  
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch