



Rapport sur le marché suisse du travail de la CI 2013/2014



Éditeur et droit d'auteur

cinfo, Bienne, juin 2015

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

Auteurs

Peter Stettler, Melania Rudin,
Livia Bannwart, Lea Portmann,
Bureau BASS
Katrin Schönfisch, cinfo
Jean-Pierre Kapp, journaliste indépendant

Rédaction et mise en pages

Katrin Schönfisch, Noëmi Wertenschlag,
Anita Langenegger, cinfo

Photos/graphiques

Page de couverture :
cinfo/Marcel Kaufmann,
cinfo/Anita Langenegger
Pages 35 et 41: cinfo/Anita Langenegger
Page 38: cinfo/Katrin Schönfisch
Graphiques: Bureau BASS et 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

Contenu

04 Management Summary

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

Les sources des données

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

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

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

16 Les employeurs de la CI

18 Les postes vacants

Les postes vacants de 2010 à 2014
Les caractéristiques des postes vacants
Les qualifications demandées

24 La comparaison entre l'offre et la demande

27 Volume du marché, employés et salaires

Le volume du marché
Le type de postes et la composition du personnel
Les salaires et leur évolution

33 Employeurs ayant participé

34 Thème spécifique

Genève, capitale de l'aide humanitaire et plateforme de la CI
La Genève internationale en chiffres
Interview: « Genève demeure la plateforme la plus importante
pour le domaine humanitaire »

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

Management Summary

Depuis 2010, cinfo publie le rapport sur le marché suisse du travail dans la coopération internationale (CI) en collaboration avec le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS. L'objectif de cette publication bisannuelle est de donner un aperçu des éléments importants de ce marché partiel du travail et d'observer leurs évolutions sur le long terme. Ce rapport axé sur les employeurs de la CI et sur les institutions proposant des formations et des formations continues dans cette branche fournit aussi des informations sur les employés et sur les personnes intéressées par un emploi dans ce domaine. Les résultats de cette troisième édition sont basés sur des recensements quantitatifs et sur des analyses qualitatives pour les années 2013 et 2014. Lorsque cela s'avère possible et paraît judicieux, des évolutions et des pronostics sont mis en avant dans l'étude.

Les principaux résultats

Qu'est-ce qui se confirme ?

Les caractéristiques des deux marchés partiels que sont l'aide humanitaire (AH) et la coopération au développement (CD) ainsi que leur importance pour la CI restent inchangées :

- On compte plus d'hommes dans l'AH (59%). Les postes à temps partiel (2%) et les postes juniors ou destinés aux stagiaires (3%) sont très rares. Avec 56% de tous les équivalents plein temps, ce marché partiel recouvre la plus grande part des emplois dans la CI.
- Le marché partiel de la CD, marché plus petit, recouvre 44% de tous les équivalents plein temps. Les hommes et les femmes y sont représentés de manière pratiquement égale (49 et 51%). On y trouve nettement plus de postes à temps partiel (28%) et d'emplois destinés à la relève (24%) que dans l'AH.

Le marché suisse du travail dans la CI reste un marché de demandeurs en 2013 et 2014 : la demande de main-d'œuvre (postes vacants) fait face à une offre relativement grande de main-d'œuvre (personnes à la recherche d'un emploi). Les demandeurs (employeurs dans la CI) peuvent choisir parmi une vaste offre de candidats bien formés et de plus en plus souvent spécialisés, puisque 95% des personnes à la recherche d'un emploi possèdent toujours un diplôme du degré tertiaire. Au niveau de la qualité, on observe néanmoins un phénomène bien

connu, à savoir que les emplois exigeants dans des contextes fragiles et les postes nécessitant des combinaisons de compétences très spécifiques sont difficiles à pourvoir.

Qu'est-ce qui est nouveau ?

Les demandeurs d'emploi semblent affronter l'offre comparative limitée d'emplois en élargissant leur champ de recherche. La recherche d'emploi se limite de moins en moins à un marché partiel de la CI. Pour la première fois, la part des personnes intéressées notamment par un emploi dans le domaine de la CD « droits de l'homme et promotion de la paix » (46%) dépasse en 2014 celle des personnes souhaitant entre autres être actives dans l'AH (45%).

Les employeurs semblent aussi avoir élargi leur recherche de main-d'œuvre. La part des offres d'emploi demandant une expérience professionnelle dans la CI baisse constamment pendant la période observée (2010 : 63% ; 2014 : 46%). L'analyse des emplois proposés sur la bourse de l'emploi cinfoPoste montre qu'une formation axée sur la CI tend à prendre le pas sur une expérience professionnelle dans cette dernière lors de la recherche de nouveaux collaborateurs. La présente étude ne permet néanmoins pas de dire s'il s'agit vraiment d'un changement dans la pratique de recrutement.

Les données sur la nationalité dans le présent rapport montrent que près de la moitié des collaborateurs sont des Suisses (45%) ; 39% proviennent de l'UE et 16% possèdent une autre nationalité. Atteignant 76%, la provenance internationale est particulièrement marquée dans le marché partiel de l'AH, ce qui est notamment dû au CICR, où 80% des collaborateurs spécialisés ne sont pas de nationalité suisse. Dans la CD, la part des employés étrangers est nettement plus basse et s'élève à 27%. Cela s'explique notamment par le fait que seuls des ressortissants suisses sont recrutés pour un grand nombre des emplois de l'administration fédérale. Avec 39% de collaborateurs étrangers, les organisations à but non lucratif actives dans la CI sont assez « internationales ».

La part des fonctions de soutien dans l'AH, telles la collecte de fonds, les ressources humaines et le contrôle financier, recule clairement, passant de 30 à 22%. Cette baisse s'explique notamment par les processus dits de résidentialisation, à savoir le transfert d'activités de soutien à des employés locaux sans contrat de travail suisse.

Dans la présente édition du rapport, les offres d'emploi sur cinfoPoste ont été triées pour la première fois selon le domaine d'activité des emplois et selon la position professionnelle des futurs collaborateurs. Les analyses à ce sujet, aux pages 22 et 23, constituent le point de départ d'une observation de l'évolution de ces dimensions au cours des prochaines années.



Il y a une majorité d'étudiantes dans les filières de formation de la CI.

Ce qu'il faut encore observer

Depuis 2005, les institutions de formation et de formation continue ont sans cesse élargi leur offre de filières d'études proches de la CI (cf. p. 14) : de 8 en 2005 à 23 en 2011. Depuis, on observe une légère saturation, puisqu'un seul cursus est venu s'ajouter à cette liste jusqu'en 2014. Le nombre d'études postgrades spécifiques à la CI continue en revanche de croître (2005 : 8 ; 2014 : 21). Par analogie, le nombre de diplômés augmente aussi pendant la période observée. La hausse de la part des demandeurs d'emploi sur cinfoPoste possédant des connaissances spécialisées dans le domaine des « relations internationales et de la CD » est certainement un des effets de cette évolution. A présent, il faut attendre de voir si la demande des employeurs ayant suivi un cursus spécifique à la CI ira dans la même direction et dans quelle mesure le nombre des formations proposées et des personnes débutant des études s'adaptera à la demande ces prochaines années.

Finalement, on compte plus d'étudiantes que d'étudiants tant dans les filières d'études proches de la CI que dans les études postgrades spécifiques à la CI (60 et 40% ; 58 et 42%). Si l'on compare ces parts avec les chiffres sur les spécialistes actifs sur le marché suisse de la CI, on constate qu'il y a un excédent d'hommes (55 et 45%). Cette contradiction est encore plus criante dans la branche de l'AH : alors que les employeurs dans ce marché partiel recherchent très souvent des spécialistes au bénéfice d'une formation spécifique à la CI, ce qui est nettement plus souvent le cas des femmes, ils n'emploient actuellement que 41% de femmes et 59% d'hommes. Les

futurs recensements montreront si la part plus élevée de femmes dans les filières de formation et de formation continue à la CI se retrouvera dans le monde du travail de la CI ou si, là aussi, les spécialistes formés ne pourront en fin de compte pas utiliser leur potentiel dans leur domaine spécialisé sur le marché suisse du travail de la CI.

cinfo et Bureau BASS, juin 2015

« Les postes de soutien ont diminué de 30% à 22% dans l'aide humanitaire. »

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 aussi du personnel en Suisse.

La définition exclut les organisations de la CI des catégories suivantes :

- Organisations internationales
En font notamment partie par exemple 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 par contre 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 ressortissants¹ suisses (JPO, UN Youth Volunteers², Associate Expert Positions).
- Organisations de la CI sans succursale en Suisse
Pour des raisons techniques liées à l'étude de marché également, les organisations de la CI sans succursale en Suisse n'ont pas été prises en compte.

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 :

Au total, 1'915 postes ont été mis au concours sur le portail de l'emploi en ligne cinfoPoste en 2013, dont 543 par des organisations internationales et 387 par des organisations de la CI sans succursale en Suisse. 287 des 1'824 postes mis au concours sur cinfoPoste en 2014 étaient à pourvoir auprès d'organisations internationales et 437 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 44 % en 2013 et 2014.³

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

² Autrefois : UNV Internships

³ cinfo publie des offres d'emploi d'organisations internationales sur cinfoPoste afin d'augmenter leur visibilité sur le marché suisse du travail de la CI. Depuis mai 2014, l'accent est mis sur les offres d'emploi de UN Women, UNDP et UNICEF orientés vers des profils spécifiques (p. ex. Gender, Reproductive Health, etc.).

Sauf indication contraire, les données publiées dans le présent rapport se rapportent uniquement aux fonctions spécialisées, à savoir aux emplois axés principalement sur la coopération internationale exigeant une formation adéquate pour la CI ou une expérience équivalente. Les postes destinés aux débutants en voie de devenir des spécialistes sont également inclus dans les fonctions spécialisées. Les emplois avec une pure 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.

Les sources des données

Les données sur lesquelles se base le présent rapport sont essentiellement issues du monitoring du marché du travail réalisé auprès des employeurs, des prestataires 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 SA. Les données des années 2013 et 2014 ont en partie été récoltées simultanément (exemple : statistiques cinfoPoste) et en partie rétrospectivement au cours des mois de janvier à mai 2015 (exemple : enquête 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 rapidement.

Les demandeurs d'emploi

Le portail de l'emploi cinfoPoste

Le portail de l'emploi cinfoPoste est une source importante pour les professionnels et les débutants pour s'informer sur les emplois disponibles sur le marché suisse du travail de la CI. Sur le site du portail, les demandeurs d'emploi ont été invités à participer à l'enquête en ligne portant sur leurs profils et sur le type d'emplois recherchés. Les abonnés à la « Jobletter » de cinfoPoste ont également été invités à participer à cette enquête par courrier électronique. 778 personnes ont rempli le questionnaire entre le 29 septembre et le 24 octobre 2014. 76 % des personnes interrogées utilisent principalement cinfoPoste pour rechercher un emploi et 23 % indiquent qu'elles consultent le portail pour s'informer de façon générale sur les possibilités de travail dans la CI. La plupart des utilisateurs du portail habitent en Suisse (75 %), 11 % en Europe et 14 % ailleurs.

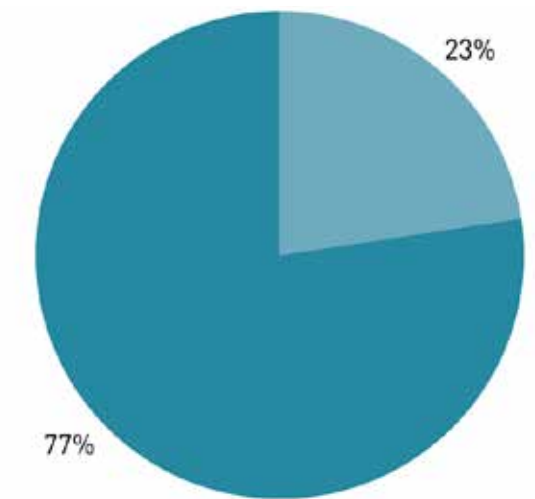
Débutants

Dans le présent rapport, le terme de débutant désigne toute personne souhaitant débiter professionnellement dans la CI et pas uniquement les personnes au début de leur carrière professionnelle. L'expérience de cinfo montre qu'une grande partie des personnes débutant dans la CI possèdent déjà une expérience professionnelle acquise dans d'autres domaines.

Les postes recherchés

Environ un quart des demandeurs d'emploi recherchent essentiellement un poste de stagiaire ou de débutant. Les près de 75 % restants s'intéressent majoritairement à un emploi fixe ou un poste dédié à un projet (cf. **graphique 1**). Ces parts ne fluctuent que très légèrement depuis 2010.

Graphique 1
Types d'emplois demandés 2014



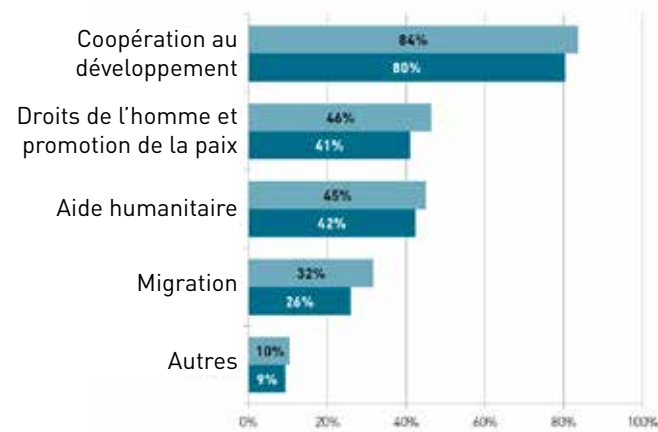
■ Poste de débutant/poste de stagiaire
■ Emploi fixe ou poste dédié à un projet

Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2014 (n=770)

42 % des personnes interrogées recherchent un emploi tant sur le marché partiel de la coopération au développement (CD, y compris droits de l'homme, promotion civile de la paix, migration) que sur celui de l'aide humanitaire (AH). Une grande partie des demandeurs d'emploi (55 %) se limite en revanche à la CD. Seul 3 % des personnes recherchent uniquement des emplois dans l'AH sur cinfoPoste.

Le **graphique 2** montre dans quels domaines partiels de la CI les demandeurs d'emploi recherchent un poste. 84 % des personnes interrogées s'intéressent à un poste dans le domaine de la CD en 2014 et 46 % à un emploi dans le domaine des droits de l'homme et de la promotion de la paix. Les postes dans l'AH et dans le domaine de la migration intéressent respectivement 45 et 32 % des personnes interrogées. L'intérêt pour les postes dans le domaine des droits de l'homme et de la promotion de la paix augmente notamment et dépasse déjà la demande d'emplois dans l'AH. De manière générale, les demandeurs d'emploi semblent moins faire de délimitation entre les marchés partiels, ce qui se reflète par une recherche d'emploi de plus en plus large. Cette observation coïncide avec les expériences de cinfo, à savoir que les marchés partiels tendent à se recouper de plus en plus.

Graphique 2
Postes dans les domaines partiels de la CI intéressant les demandeurs d'emploi 2012/2014



■ 2014
■ 2012

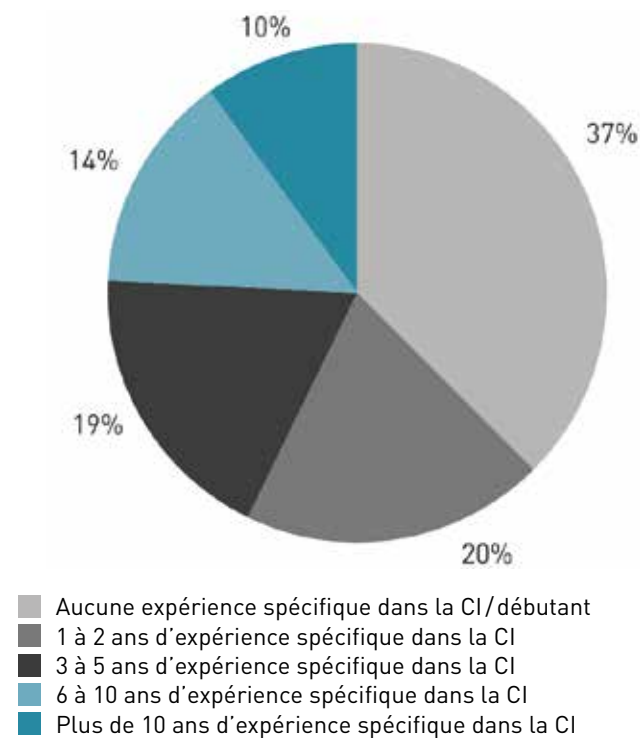
Exemple d'interprétation : 32 % des demandeurs d'emploi s'intéressent (entre autres) à un emploi dans le domaine de la migration en 2014.

Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2012/2014 (n=771)

Les profils des demandeurs d'emploi

Un bon tiers des personnes interrogées (37%) ne possèdent aucune expérience professionnelle dans la CI (cf. **graphique 3**) et dépendent donc de postes pour débutants. Certaines personnes indiquent que cela constitue une difficulté particulière. Un cinquième des personnes interrogées ne disposent que d'une expérience professionnelle limitée (1 à 2 ans) dans la CI. La part des personnes expérimentées (dès 3 ans d'expérience dans la CI) reste stable et s'élève à 43% contre 44% en 2012. Dans le groupe des personnes expérimentées, cinfo observe que celles-ci recherchent et trouvent aussi des emplois par leurs réseaux. D'un côté, il faut souligner que des personnes possédant 1 à 2 années d'expérience professionnelle recherchent souvent un poste de stagiaire ou de débutant. Le fait que les débutants effectuent souvent deux à trois stages en début de carrière est caractéristique pour le marché suisse du travail de la CI. De l'autre côté, près de 60% des personnes sans expérience professionnelle recherchent un emploi fixe ou un poste dans un projet.

Graphique 3
Expérience professionnelle spécifique dans la CI des demandeurs d'emploi 2014

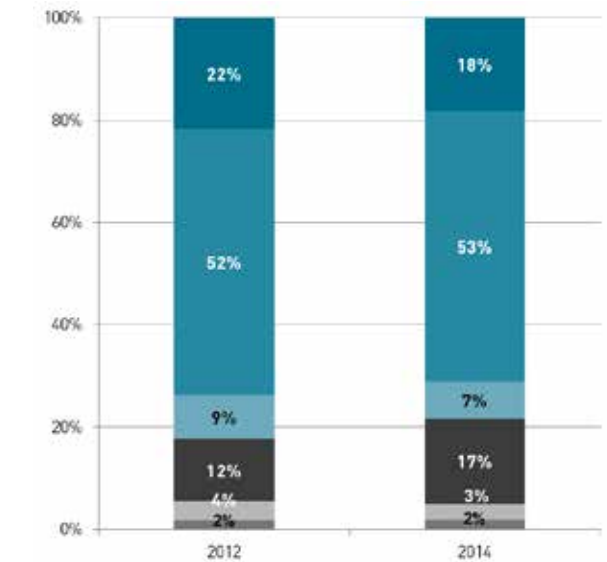


Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2014 (n=776)

Les diplômes des demandeurs d'emploi

Les personnes recherchant un emploi dans la CI possèdent en majorité un diplôme du degré tertiaire (cf. **graphique 4**). En 2014, 53% des personnes interrogées possèdent une maîtrise ou une licence universitaire. 7% sont au bénéfice d'un baccalauréat universitaire et 17% d'un diplôme d'une haute école spécialisée ou d'une école supérieure. En règle générale, les personnes effectuant une formation postgrade, un doctorat ou des études postuniversitaires possèdent également un diplôme du degré tertiaire. Au total, la part des diplômés du degré tertiaire s'élève ainsi à 95%. Comparativement à 2012, la part des demandeurs d'emploi possédant un diplôme d'une haute école spécialisée ou d'une école supérieure a augmenté de 5%, alors que celle des personnes ayant fait des études postgrades ou un doctorat a baissé d'environ 4%.

Graphique 4
Diplômes les plus élevés des demandeurs d'emploi 2012/2014

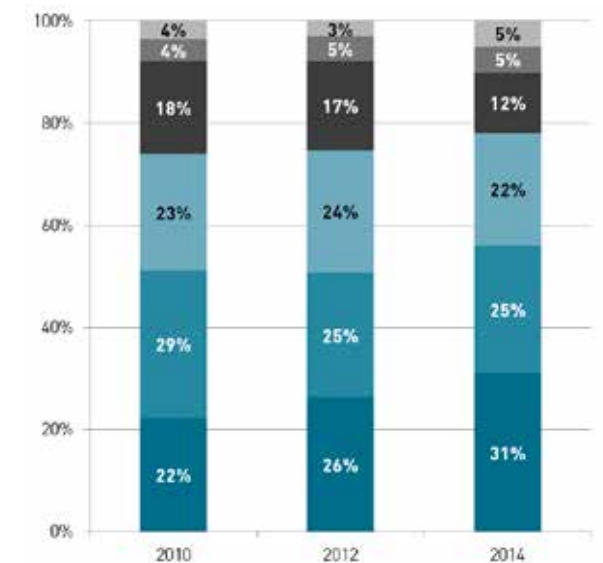


■ Postgrade/doctorat
■ Haute école universitaire : maîtrise/licence
■ Haute école universitaire : baccalauréat universitaire
■ Haute école spécialisée/école supérieure
■ Apprentissage/formation professionnelle
■ Scolarité/maturité

Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2012/2014 (n=772)

Près d'un tiers des personnes à la recherche d'un emploi en 2014 ont obtenu leur diplôme le plus élevé dans les domaines des « Relations internationales/coopération au développement » (31%) ; environ un quart des personnes possèdent un diplôme dans le domaine des « Sciences humaines et sociales » (25%) et dans le domaine « Economie, droit, professions commerciales » (22%). Le pourcentage des personnes avec un diplôme en sciences naturelles est un peu plus bas (12%). Seule une personne sur vingt est au bénéfice d'une formation dans une profession médicale. C'est la même part que celle des personnes ayant effectué une formation pédagogique (cf. **graphique 5**, colonne de droite).

Graphique 5
Demandeurs d'emploi par domaine spécialisé 2010/2012/2014



■ Éducation, pédagogie, formation
■ Médecine, professions médicales, santé
■ Sciences naturelles, ingénierie, agriculture, technique, artisanat
■ Économie, droit, professions commerciales, services généraux
■ Sciences humaines et sociales, travail social
■ Relations internationales, coopération au développement

Source : Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2010/2012/2014 (2010 : n=368, 2012 : n=518, 2014 : n=724)

La formation et la formation continue des spécialistes de la CI

Depuis 2010, la part des demandeurs d'emploi issus des domaines «Affaires internationales/coopération au développement» est passée de 22 à 31%. Cette hausse coïncide avec l'importance accrue des formations et perfectionnements spécifiques à la CI présentés dans le chapitre suivant. Cette tendance à remplacer les formations peu axées sur la CI par des filières spécifiques à la CI annonce probablement la naissance d'un champ professionnel propre à la CI.

La part des demandeurs d'emploi provenant des «sciences naturelles, de l'ingénierie, de l'agriculture, de la technique et de l'artisanat» a baissé de 5% entre 2012 et 2014. Cette évolution reflète probablement la pénurie récurrente de spécialistes dans les métiers dits MINT (mathématique, informatique, sciences naturelles, technique) en Suisse.

Enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste

Période : 29 septembre – 24 octobre 2014

Méthode : Enquête en ligne

Participants : 778

Le monitoring de la formation et du perfectionnement 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 ou en lien avec des sujets relatifs à la CI proposées par les Hautes Ecoles suisses.
2. **Filières d'études postgrades spécifiques à la CI** : filières d'études postgrades du 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'étudiants¹

Le **graphique 6** montre l'évolution du nombre d'étudiants ayant entamé et terminé un **curseus d'études proche de la CI**. Entre 2005 et 2013, le nombre d'étudiants ayant entamé un curseus a augmenté en continu de 381 à 1'110 et a donc ainsi été presque multiplié par trois. Conformément à cette augmentation, le nombre de diplômes augmente chaque année et a également plus que doublé entre 2008 (338) et 2013 (726).

Cette hausse du nombre d'étudiants depuis 2005 s'explique, d'une part, par l'augmentation tendancielle du nombre d'étudiants par filière et, d'autre part, par l'élargissement important de l'offre des institutions de formation. Si, en 2005, 8 filières proches de la CI étaient proposées, l'offre est passée à 12 en 2008 et à 23 en 2011. On constate une légère saturation depuis : un seul nouveau curseus est venu s'ajouter à ce chiffre jusqu'en 2014.

Graphique 6
Étudiants dans les filières d'études proches de la CI 2005–2013



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2005-2013
(2005 : n=8, 2006 : n=8, 2007 : n=10, 2008 : n=12, 2009 : n=15, 2010 : n=16, 2011 : n=23, 2012 : n=23, 2013 : n=24)

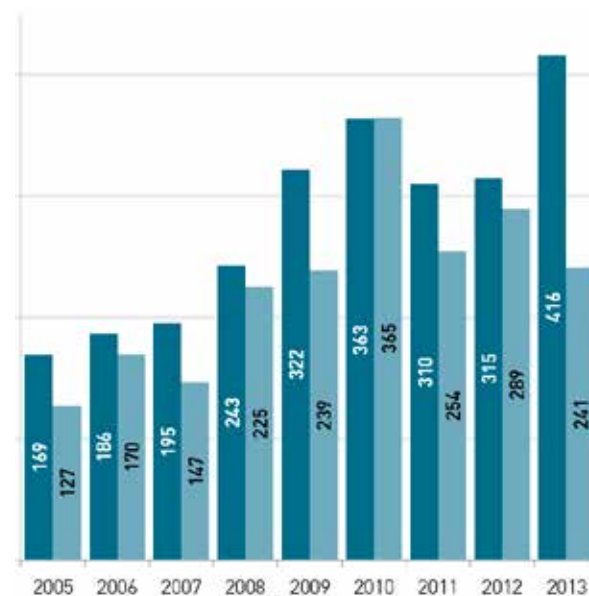
Remarque : Les données de l'année 2014 ne figurent pas dans le graphique, car les chiffres définitifs de certains curseus ne sont pas encore disponibles.

« La progression des filières de formation spécifiques au domaine de la CI, indique vraisemblablement la création d'un domaine d'activité de la CI à part entière. »

¹ Les données sur l'évolution du nombre d'étudiants diffèrent de celles figurant dans le dernier rapport (2011/2012). Cela s'explique par le fait que la base de données a pu être améliorée avec le recensement actuel. Des données sur des curseus supplémentaires ont par exemple été reçues rétroactivement ou d'anciennes données ont pu être corrigées. Les conclusions tirées dans le dernier rapport sur la base des données disponibles ne sont néanmoins pas remises en question par l'amélioration de la base de données.

On constate également une hausse du nombre de cursus entamés et du nombre de diplômés au niveau des **études postgrades spécifiques à la CI** (cf. **graphique 7**). Le nombre de cursus entamés a été multiplié par presque 2,5 entre 2005 (169) et 2013 (416). La hausse des cursus entamés intervient en continu, à l'exception des années 2010 et 2011. Atteignant respectivement 310 et 315, ce nombre est légèrement plus bas qu'en 2009, ce qui ne correspond néanmoins pas nécessairement à une baisse d'intérêt pour ces cursus postgrades. Certaines fluctuations s'expliquent par le rythme irrégulier des offres de plusieurs institutions de formation. En 2013, le nombre de cursus entamés a de nouveau dépassé celui de 2010 et s'élève à 416. Au niveau des études postgrades spécifiques à la CI, le nombre de diplômés a aussi augmenté de 127 en 2005 à 241 en 2013 et a ainsi presque doublé. Cette évolution est soumise à des fluctuations plus importantes, ce qui s'explique en partie par le rythme irrégulier de l'offre, mais aussi par la durée différente des cursus. Concernant les études postgrades, l'augmentation du nombre d'étudiants s'explique tant par la hausse constante du nombre d'étudiants par filière que par l'élargissement de l'offre au fil des ans. Si 8 cursus postgrades spécifiques à la CI étaient proposés en 2005, on en comptait déjà 16 en 2010 et même 21 en 2014. Contrairement aux filières d'études proches de la CI, l'augmentation de nouveaux cursus postgrades semblent se poursuivre.

Graphique 7
Étudiants des études postgrades spécifiques à la CI 2005–2013



■ Nombre de cursus entamés par année
■ Nombre de diplômés obtenus par année

Source : Enquête auprès des institutions de formation 2005-2013 (2005 : n=6, 2006 : n=7, 2007 : n=7, 2008 : n=10, 2009 : n=13, 2010 : n=14, 2011 : n=15, 2012 : n=16, 2013 : n=19)

Remarque : Les données de l'année 2014 ne figurent pas dans le graphique, car les chiffres définitifs de certains cursus ne sont pas encore disponibles.

La provenance des étudiants

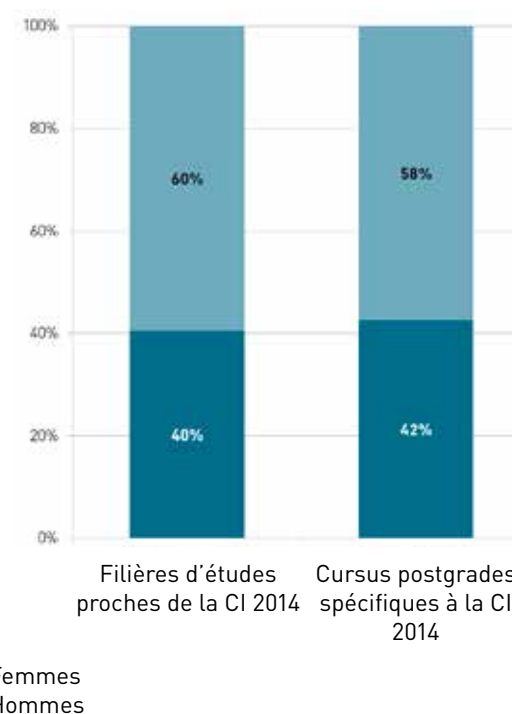
La provenance des étudiants suivant des filières de formation et de perfectionnement destinées aux spécialistes de la CI est très internationale. La moitié des personnes ayant entamé un cursus du degré tertiaire proche de la CI en 2014 provient de l'étranger;² ce taux atteint même presque 80 % pour les cursus postgrades. Si la majorité des étudiants entamant des cursus du degré tertiaire proviennent d'Europe (71 % avec la Suisse), plus de la moitié des personnes dans les filières postgrades sont d'origine extra-européenne (58 %). A part quelques légères fluctuations, cette répartition est restée stable depuis 2012.

² S'élevant à 26 %, la proportion d'étrangers parmi toutes les personnes ayant entamé des études dans une haute école universitaire suisse est comparativement nettement plus basse (Office fédéral de la statistique [OFS], SIUS – Étudiants et examens finaux des hautes écoles suisses 2014/2015).

Le sexe des étudiants

On compte sensiblement plus de femmes, tant dans les filières d'études proches de la CI que dans les cursus postgrades spécifiques à la CI (cf. **graphique 8**). En 2014, tout comme pendant les deux années précédentes, la part des femmes ayant entamé un cursus a atteint près de 60 %. Cette répartition entre hommes et femmes se recoupe avec les expériences de cinfo concernant la part de candidates et de candidats postulant à un programme destiné à la relève dans la CI.

Graphique 8
Étudiants par sexe 2014



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2015 (filières d'études proches de la CI n=749 étudiants, cursus postgrades spécifiques à la CI n=377 étudiants)

Les spécialistes de la CI faisant des études représentent une grande part des personnes pouvant être recrutées sur le marché suisse du travail de la CI. Beaucoup de ces personnes viennent en Suisse pour se former ou se perfectionner et seront probablement appelées à travailler à l'étranger après leurs études. Elles constituent néanmoins un important vivier pour les employeurs sur le marché suisse de la CI, lesquels peuvent ainsi théoriquement avoir recours chaque année à env. 1'000 diplômés, suisses, ou ayant suivi une filière d'études proche de la CI en Suisse.

Enquête auprès des institutions de formation 2014 / 2015

Période : 2014 : 16 avril – 5 août 2014
2015 : 13 janvier – 18 mars 2015

Méthode : Enquête par courrier électronique

Nombre de filières de formation identifiées :
2013 : 45, 2014 : 49

Institutions ayant répondu :
2013 : 36 (80 %)
2014 : 47 (96 %)

Tableau 1

Filières d'études prises en compte

Filières d'études proches de la CI au niveau tertiaire	
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion (dès 2015 Université de Genève, Centre interfacultaire en droits de l'enfant CIDE)	Master of Arts interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)
Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires HAFL, Zollikofen	<ul style="list-style-type: none"> Bachelor en agronomie, approfondissement en agriculture internationale Master of Science en Life Science, approfondissement en sciences agronomiques et forestières appliquées
Université de Saint-Gall	<ul style="list-style-type: none"> Bachelor-Programm International Affairs (BIA) Master-Programm International Affairs and Governance (MIA) Master International Law (MIL)
Université de Neuchâtel, Institut de l'entreprise	Maîtrise universitaire en développement international des affaires (MIA)
World Trade Institute, Bern	Master of International Law and Economics (MILE)
Université de Lucerne, séminaire des sciences politiques	Master of Arts (MA) en société et politique mondiales
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	<ul style="list-style-type: none"> MA Anthropology and Sociology of Development MA Études du développement MA International Affairs MA International Relations / Political Science MA International Economics MA International Law MA International History
Université de Genève	<ul style="list-style-type: none"> Baccalauréat universitaire en relations internationales (BARI) MA Spécialisé Pluridisciplinaire en Études Asiatiques (MASPEA) MA in Standardization, Social Regulation and Sustainable Development
Université de Lausanne	MSc Géographie Orientation « Études du développement »
Université de Fribourg	<ul style="list-style-type: none"> MA spécialisé Éthique, responsabilité et développement LLM Cross-cultural business practice
Université de Bâle, centre d'études africaines	MA African Studies
EPF / Université de Zurich	MA Comparative and International Studies

Filières d'études postgrades spécifiques à la CI

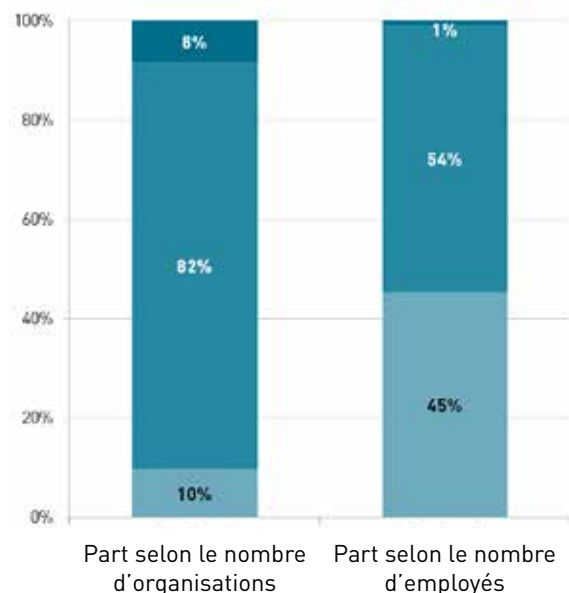
Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, Genève	<ul style="list-style-type: none"> LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights Executive Master in International Law in Armed Conflict
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	<ul style="list-style-type: none"> Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP; diplôme : DAS) Executive Master en politiques et pratiques du développement (DPP); jusqu'en 2011 : Executive Master en études du développement (IMAS) LL.M. (MAS) International Law
Université de Genève	<ul style="list-style-type: none"> International Organizations MBA (IOMBA) DAS in Corporate Social Responsibility (Geneva School of Economics and Management)
Centre for Education and Research in Humanitarian Action (CERAH), Genève	DAS et MAS in Humanitarian Action
Università della Svizzera Italiana, Lugano	<ul style="list-style-type: none"> MAS in Humanitarian Logistics and Management (MASHLM) MAS in Humanitarian Operations and Supply Chain Management (MASHOM) MAS in Intercultural Communication (MIC)
Institut für Kommunikation & Führung IKF, Lucerne	MAS en communication transculturelle, approfondissement en médiation, traduction ou gestion
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion (dès 2015 Université de Genève, Centre interfacultaire en droits de l'enfant CIDE)	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
EPF Zurich, NADEL	MAS Entwicklung und Zusammenarbeit
EPF Zurich Institute of Environmental Engineering	MAS in Sustainable Water Resources
Institut Tropical et de Santé Publique Suisse, Bâle	<ul style="list-style-type: none"> MAS in International Health MBA in International Health Management DAS Health Care and Management in Tropical Countries
Swisspeace Academy (anciennement World Peace Academy), Bâle	MAS in Peace and Conflict Transformation
Haute École de Gestion Genève	DAS in Management durable

« Une légère saturation semble se dessiner au niveau des filières d'études proches de la CI. »

Les employeurs de la CI

Les employeurs du marché suisse du travail de la CI interrogés sont en majeure partie (82%) des organisations à but non lucratif (OBNL) (cf. **graphique 9**, colonne de gauche). Les entreprises privées représentent 8%, les organismes étatiques ou les organisations supranationales 10%. Les organismes étatiques jouent néanmoins un rôle plus important sur le marché suisse du travail de la CI que ne le laisse supposer leur faible proportion au niveau des employeurs.¹ En 2014, ils emploient en effet 45% des spécialistes de la CI contre 54% pour les OBNL. 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). La part des spécialistes de la CI employés dans les OBNL a légèrement augmenté par rapport à 2012 (de 48 à 54%). Cette hausse s'explique en partie par une diminution en chiffres absolus des employés dans les organismes étatiques et les organisations supranationales.

Graphique 9
Organismes étatiques, organisations à but non lucratif et entreprises privées 2014

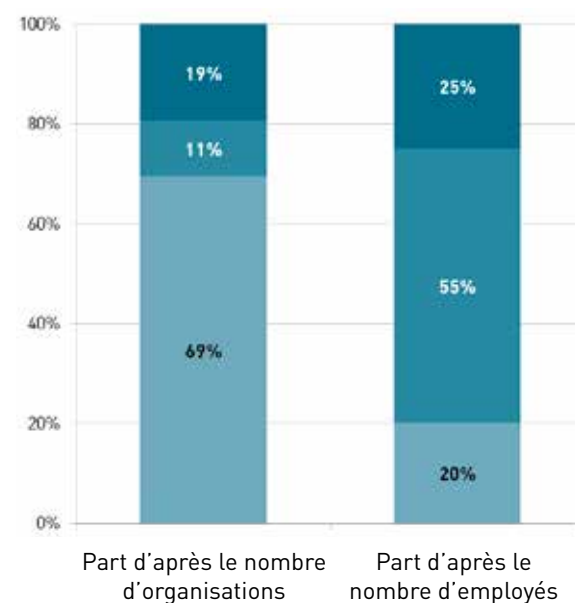


■ Entreprises privées
■ Organisations à but non lucratif
■ Organismes étatiques/organisations supranationales

Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=72)

Environ deux tiers (69%) des employeurs sont uniquement actifs dans le marché partiel de la coopération au développement (CD) en 2014. Font aussi partie de ce marché partiel la promotion civile de la paix et la promotion des droits de l'homme. Seuls 11% des employeurs travaillent uniquement dans l'aide humanitaire (AH). Les 19% 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 : 11% des employeurs actifs dans ce domaine emploient en effet à eux seuls 55% de tous les employés sur le marché suisse de la CI (cf. **graphique 10**, colonne de droite).

Graphique 10
Employeurs par marché partiel 2014



■ Actifs dans les deux marchés partiels
■ Actifs uniquement dans l'AH
■ Actifs uniquement dans la CD

Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=72)

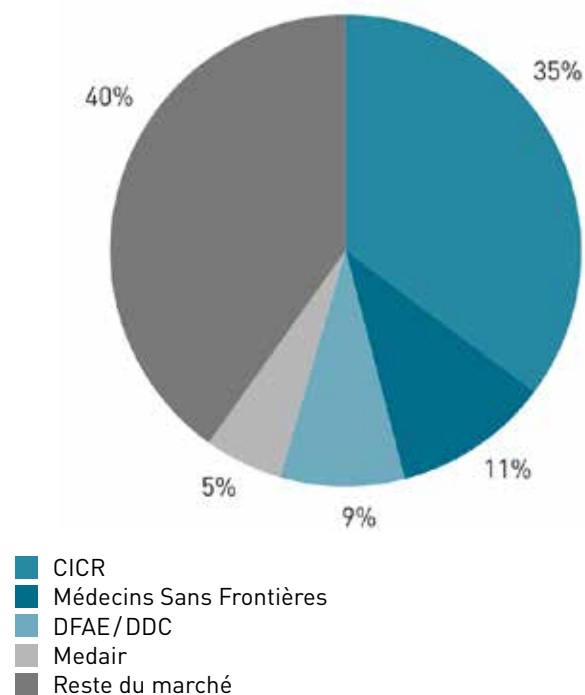
Le marché suisse du travail de la CI compte un faible nombre de grandes et très grandes organisations ainsi que beaucoup de petits et très petits employeurs. En équivalents plein temps² les quatre plus grandes organisations couvrent environ 60% de tout le marché en 2014 (cf. **graphique 11**). Le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) joue un rôle particulièrement important,

² Equivalents plein temps : somme des heures de travail annuelles effectuées par les collaborateurs à plein temps et à temps partiel en postes à temps complet (taux d'occupation 100%)

puisqu'il emploie 35% de tous les employés de la CI et 63% des employés dans l'AH, ce qui équivaut à plus de 1'500 postes à plein temps. La plus petite organisation sur le marché suisse du travail de la CI est une petite ONG internationale active dans la CD, qui n'affiche au total « que » 2 équivalents plein-temps pour des fonctions spécialisées dans la CI en 2014. Les organisations actives dans l'AH sont typiquement des grandes organisations, alors que celles qui travaillent dans la CD sont plutôt petites. La taille moyenne (médiane) d'une organisation active dans le marché partiel de la CD s'élève de nouveau à 6 postes à plein temps pour des fonctions spécialisées dans la CI en 2014.

Comme dans le rapport sur le marché suisse du travail 2011/2012 (p. 14), des chiffres clés de quatre organisations importantes pour le marché suisse de la CI sont de nouveau présentés dans ce rapport. Outre des données sur le nombre de personnes employées, le **tableau 2** indique aussi le nombre de postes mis au concours par ces organisations en 2014.

Graphique 11
Les quatre plus grandes organisations 2014
(base : équivalents plein temps)



Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=91)

Tableau 2
Chiffres clés pour quatre grands employeurs 2014

	Total	HELVETAS Swiss Inter-cooperation		SECO		DFAE/DDC ³		Fondation Terre des hommes	
		absolus	%	absolus	%	absolus	%	absolus	%
Nombre d'employés¹ (au 31.12.2014, équivalents plein temps)	Total	110	100	77	100	364	100	107	100
	dont CD	110	100	77	100	298	82	79	74
	dont AH	0	0	0	0	66	18	28	26
en % du marché suisse du travail de la CI		3		2		9		3	
Postes mis au concours en 2014²	Total	48		5		41		58	

¹ Uniquement fonctions spécialisées dans la CI, sans fonctions de soutien

² Les postes mis au concours en 2014 découlent de la somme des postes pourvus en 2014 et des postes vacants au 31.12.2014.

³ Spécialistes de la CI du Département fédéral des affaires étrangères DFAE et de la Direction du développement et de la coopération DDC, sans la Division Sécurité humaine DSH et le Corps suisse d'aide humanitaire CSA.

Les postes vacants

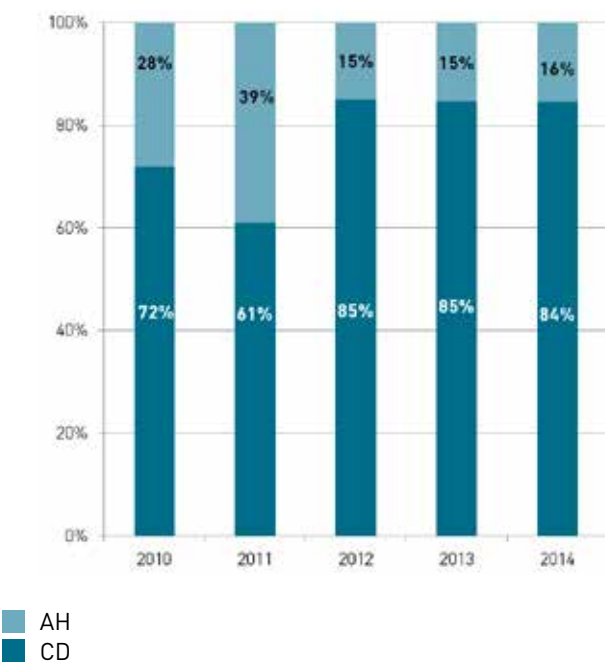
Les postes vacants de 2010 à 2014

Au total, 1'824 emplois ont été mis au concours sur le portail de l'emploi cinfoPoste en 2014 (cf. **tableau 3**). Une partie de ces postes ne correspond néanmoins pas à la définition du marché utilisée dans le présent rapport (cf. p. 6). Sont pris en compte, les postes spécifiques à la CI auprès d'employeurs possédant leur siège principal ou une succursale en Suisse ainsi que les postes auprès d'organisations internationales destinés à la relève et financés par l'administration fédérale. Sur la base de cette définition, il reste 760 postes spécifiques à la CI en 2014 et 677 en 2013. Le nombre de postes dans la CI mis au concours en 2013 et 2014 est similaire aux années précédentes. Notons que ce chiffre était légèrement plus bas en 2012.

Les caractéristiques des postes vacants

Comme on le voit dans le **graphique 12**, 16 % des emplois concernent l'aide humanitaire (AH) en 2014. De même que les deux années précédentes, la grande majorité des offres concernent la coopération au développement (CD). Notons que la part des postes spécifiques dans l'AH était plus importante en 2010 et 2011. Cela s'explique, d'une part, par le fait que l'International Rescue Committee et Medair, deux organisations proposant beaucoup de postes dans l'AH, ont moins utilisé cinfoPoste ces dernières années. D'autre part, le grand engagement humanitaire à Haïti a commencé à être réduit en 2012, ce qui s'est répercuté sur le nombre de postes proposés dans l'AH. Soulignons aussi que, pendant toute la période observée, les postes du CICR et d'autres organisations actives dans l'AH, telles Médecins Sans Frontières, n'ont été mis au concours que sporadiquement sur cinfoPoste et n'apparaissent que de manière limitée dans la présente mise en valeur.

Graphique 12
Postes dans la CD et dans l'AH 2010 – 2014



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2010–2014 (2010 : n=772, 2011 : n=991, 2012 : n=539, 2013 : n=677, 2014 : n=760)

L'activité de près de deux tiers des postes vacants dans la CI en 2014 se déroule principalement dans le pays d'intervention¹, celle d'un bon tiers au siège de l'organisation (cf. **graphique 13**). Le rapport est similaire dans la sous-catégorie des emplois dans la CD (58 % des postes avec concentration de l'activité

¹ On considère que l'accent est mis sur le pays d'intervention si plus de la moitié du temps de travail y est effectuée.

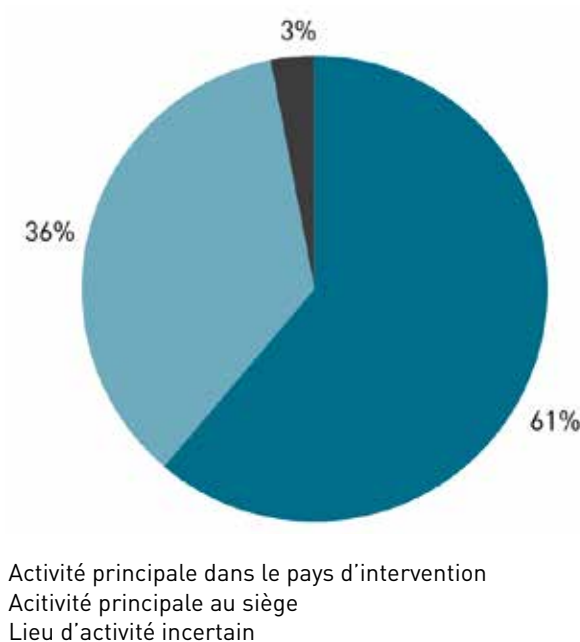
Tableau 3
Nombre de postes mis au concours 2010 – 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Total de postes publiés	1'854	1'987	1'654	1'915	1'824
Organisations internationales	-250	-319	-491	-543	-287
Organisations sans succursale/siège en Suisse	-325	-383	-284	-387	-437
Marché suisse du travail de la CI, y compris fonctions de soutien	1'279	1'285	879	985	1'100
Fonctions de soutien	-412	-262	-296	-301	-319
Annonces non utilisables	-95	-32	-44	-7	-21
Marché suisse du travail de la CI, postes spécialisés uniquement	772	991	539	677	760

Source : Offres d'emploi publiées sur cinfoPoste 2010–2014

dans le pays d'intervention). Les postes dans l'AH mettent plus souvent l'accent sur le pays d'intervention (76 % des emplois mis au concours).

Graphique 13
Postes par lieu d'activité 2014



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2014 (n=760)

Le **graphique 14** montre les régions d'engagement des postes axés principalement sur le pays d'intervention de 2010 à 2014. La majeure partie des postes concernent toujours des engagements en Afrique. Atteignant près de 40 %, cette part est néanmoins légèrement plus basse en 2013 et 2014 que les années précédentes. On enregistre une hausse en Asie (sans Asie centrale) au cours des deux dernières années.² Il s'agit notamment d'engagements dans l'AH aux Philippines, en Afghanistan ainsi qu'en Jordanie et au Liban, pays pour lesquels une hausse massive des postes mis au concours a été enregistrée en 2013 et 2014.

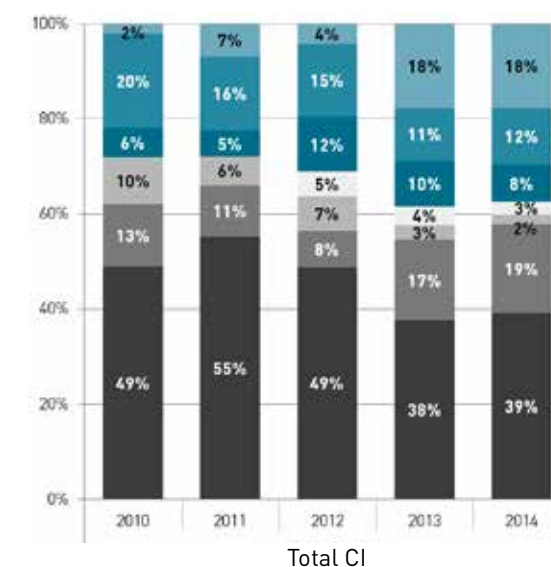
Comme le montre le graphique, le nombre de postes en Europe a fortement augmenté entre 2012 et 2013 (de 4 % à 18 %). Une partie de cette augmentation reflète un changement réel : des postes dans des projets au Kosovo ont entre autres été mis au concours de manière accrue (surtout des postes dans le cadre

² La hausse s'explique dans une moindre mesure par un artefact statistique. L'Afghanistan était classé dans l'Asie centrale jusqu'en 2012. Depuis 2013, le codage se base sur la liste officielle des pays de l'Office fédéral de la statistique et l'Afghanistan fait donc partie de l'Asie.

de la mission européenne EULEX). Cette hausse significative entre 2012 à 2013 est aussi notamment due à une adaptation du codage des emplois.³

Le fait que les postes du CICR ne sont guère mis au concours sur cinfoPoste se répercute certainement aussi sur la répartition des régions d'engagement. Il n'est néanmoins pas possible de faire des extrapolations pour tenir compte des offres d'emploi du CICR publiées ailleurs. Seul élément connu : la répartition des premiers emplois du CICR en 2014. 27 % se situent en Afrique et 33 % au Proche-Orient.

Graphique 14
Postes par région d'engagement de 2010 – 2014



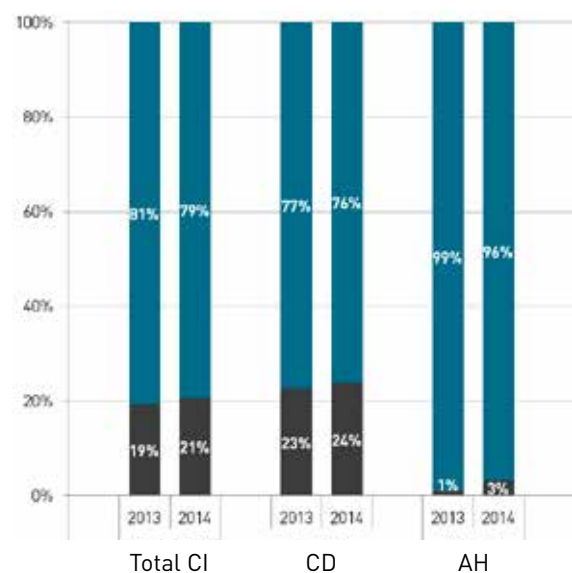
Europe (sans la Suisse)
Amérique centrale et Caraïbes
Amérique du Sud
Afrique du Nord et Proche-Orient
Asie centrale
Asie (sans Asie centrale)
Afrique

Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2010–2014 (2010 : n=649, 2011 : n=789, 2012 : n=353, 2013 : n=409, 2014 : n=465)

³ Depuis 2013, les emplois mis au concours ensemble dans un bulletin (p. ex. postes EULEX du DFAE) sont codés séparément. Jusqu'alors, seul le premier poste nommé était pris en compte pour le codage.

Concernant les fonctions recherchées, on note une différence claire entre la CD et l'AH, comme le montre le **graphique**. S'il n'existe pratiquement pas de postes juniors dans l'AH⁴, près d'un quart des emplois sont ouverts aux juniors dans la CD.

Graphique 15
Postes juniors 2013/2014



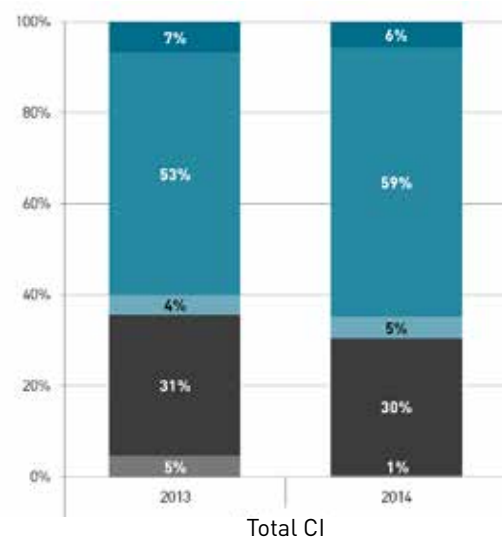
■ Spécialistes avec une expérience appropriée et cadres
■ Juniors et stagiaires

Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2013/2014 (2013: n=677, 2014: n=760)

Les qualifications demandées

Un diplôme du degré tertiaire est nécessaire pour la grande majorité des postes spécialisés vacants dans la CI (cf. **graphique 16**). En 2014, plus de la moitié des offres d'emploi dans la CI qui mentionnent les diplômes requis s'adressent à des personnes possédant une maîtrise ou une licence universitaire (59%) et 30% aux diplômés d'une haute école spécialisée ou d'une école supérieure (les diplômes des hautes écoles spécialisées dominent néanmoins). 5% des offres d'emploi sont ouvertes aux personnes avec un baccalauréat universitaire et 6% aux personnes possédant un diplôme postgrade du degré tertiaire. Un diplôme du degré secondaire, à savoir un apprentissage ou une maturité, suffit uniquement pour 1% des emplois proposés en 2014. Atteignant 5%, cette part était légèrement plus élevée en 2013, le DFAE et INTERTEAM ayant notamment mis au concours quelques postes exigeant un diplôme du degré secondaire. Globalement, on ne note néanmoins que de petites différences entre les deux années et les deux marchés partiels.

Graphique 16
Postes par diplôme exigé 2013/2014



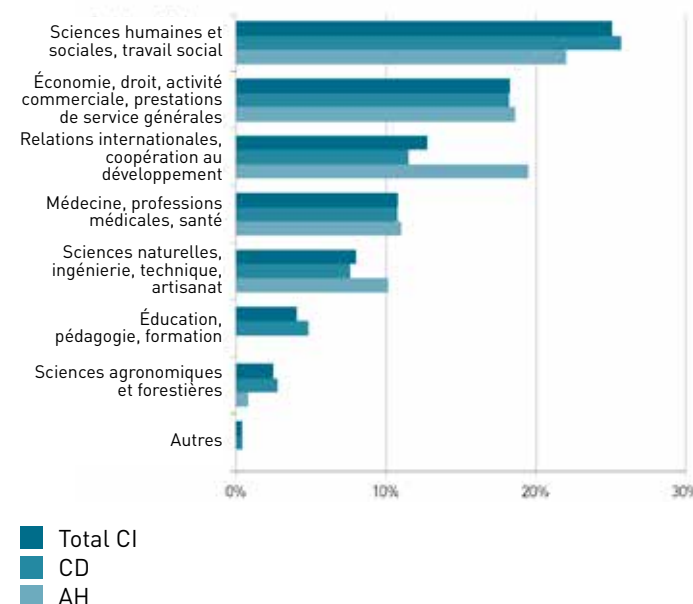
■ Postgrade/doctorat
■ Haute école universitaire : maîtrise/licence
■ Haute école universitaire : baccalauréat universitaire
■ Haute école spécialisée/école supérieure
■ Formation professionnelle/maturité

Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2013/2014 (2013: n=541, 2014: n=572)

⁴ Sont codées comme postes junior et postes de stagiaires, les offres d'emploi pour de tels postes. S'ajoutent à cela les offres d'emploi s'adressant aux civilistes dans le domaine de la CI ainsi que les postes d'experts associés.

Outre un certain niveau de formation, des connaissances dans un ou plusieurs domaines spécialisés sont exigées pour la majorité des postes mis au concours.⁵ Le **graphique 17** indique la part des offres exigeant des connaissances dans des domaines spécialisés en 2014. Un diplôme en « sciences sociales et humaines » est exigé le plus souvent en 2014 (25%), suivi par une formation en « économie et en droit » (18%). Un diplôme en « relations internationales » constitue notamment souvent une condition pour postuler aux emplois dans l'AH en 2014 (19% des postes dans l'AH). Pour l'interprétation de ces parts élevées, il faut néanmoins tenir compte du fait qu'il s'agit d'un nombre limité de postes, à savoir de 23 emplois. Près de la moitié de ces postes ont été mis au concours par la fondation Terre des hommes et par Medair. Des connaissances en « sciences naturelles » sont aussi exigées plus souvent dans l'AH, alors que des diplômes en « sciences agronomiques et forestières » sont plutôt demandés dans la CD.

Graphique 17
Postes par domaine spécialisé demandé 2014



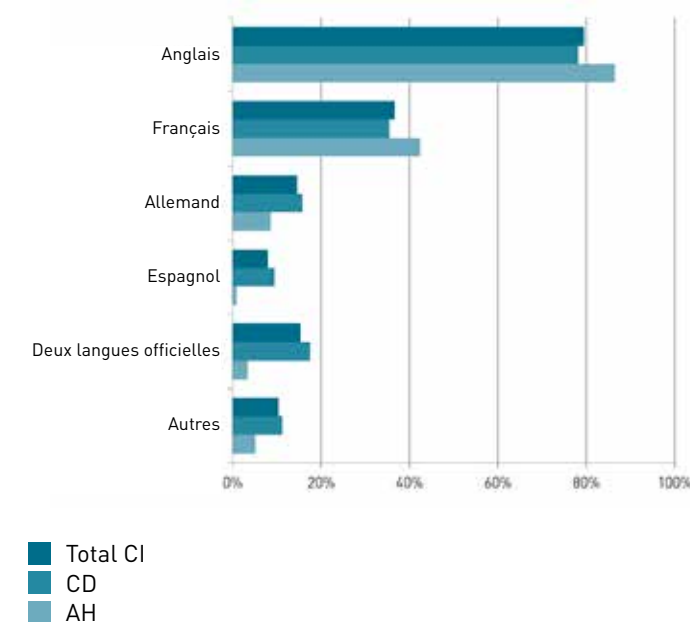
■ Total CI
■ CD
■ AH

Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2014 (n=760)

⁵ 60% des offres exigeaient des connaissances dans un ou plusieurs domaines spécialisés en 2014. La première et la deuxième priorités ont été codées.

Les connaissances linguistiques sont une des compétences centrales demandées pour travailler dans la CI. Des connaissances de l'anglais sont exigées explicitement dans 79% des offres d'emploi en 2014 et des connaissances du français dans 37% (cf. **graphique 18**). Ces deux langues sont demandées plus souvent dans les emplois dans l'AH que dans ceux dans la CD. 15% des offres demandent la connaissance de (au moins) deux langues nationales suisses, sans néanmoins fixer de priorité. Lorsque d'autres langues sont demandées, il s'agit dans la plupart des cas d'une langue officielle supplémentaire de l'ONU.⁶ On note une grande diversité dans les langues qui ne sont pas demandées comme qualification pour le poste, mais qui sont souhaitées en supplément. Souvent, la langue locale du pays d'intervention, une langue africaine comme le kiswahili, le créole (haïtien), une des langues officielles de l'ONU ou, en 2014, l'albanais ou le serbe sont mentionnés comme constituant un avantage.

Graphique 18
Postes par langue exigée 2014



■ Total CI
■ CD
■ AH

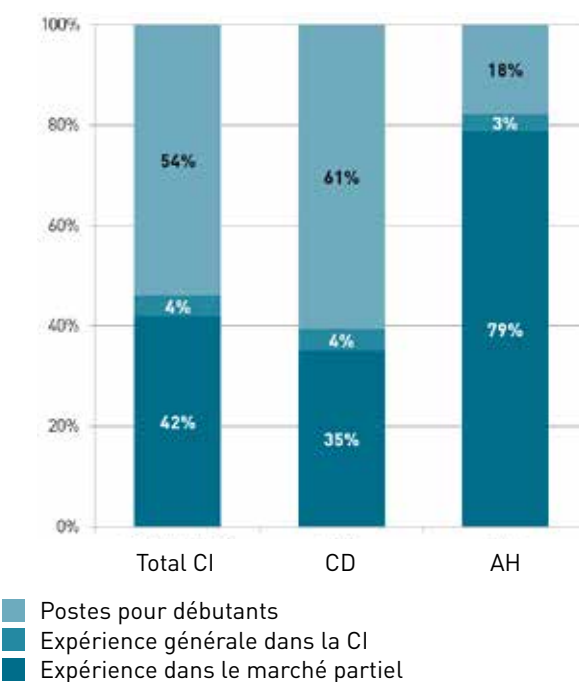
Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2014 (n=760)

⁶ Les langues officielles de l'ONU sont l'anglais, l'arabe, le chinois, l'espagnol, le français et le russe.

Le **graphique 19** indique quelle expérience dans la CI est demandée dans les offres publiées sur cinfoPoste en 2014. Quatre cinquièmes des postes dans l'AH exigent une expérience du marché partiel, alors qu'une expérience spécifique dans le domaine n'est exigée que pour près de deux cinquièmes des postes dans la CD. Une expérience générale dans la CI n'est indiquée comme étant suffisante que dans 4% des offres. Une grande partie des postes dans la CD est aussi accessible aux débutants (61%), alors que cela n'est le cas que pour à peine un cinquième des postes vacants dans l'AH (18%). Moins de 10% des offres exigent des connaissances spécifiques de la région ou du pays.

La part des postes s'adressant aux débutants sur cinfoPoste a augmenté régulièrement depuis 2010 (cf. **graphique 23** à la p. 25). Cela n'est dû à une augmentation ni des postes de stagiaires, ni des emplois dans la coopération personnelle au développement, lesquels ont toujours été ouverts aux débutants. La raison de ce changement est une diminution de la notion d'expérience professionnelle dans la CI dans les autres offres d'emploi. Les organisations de la CI ont apparemment modifié leur manière de formuler les offres pour faciliter une sélection globalement plus ouverte. Une autre explication est que les diplômes obtenus dans des filières proches de la CI ou spécifiques à cette dernière sont plus pris en compte, au détriment de l'expérience professionnelle. cinfo examinera ces interprétations avec les responsables RH d'organisations de la CI.

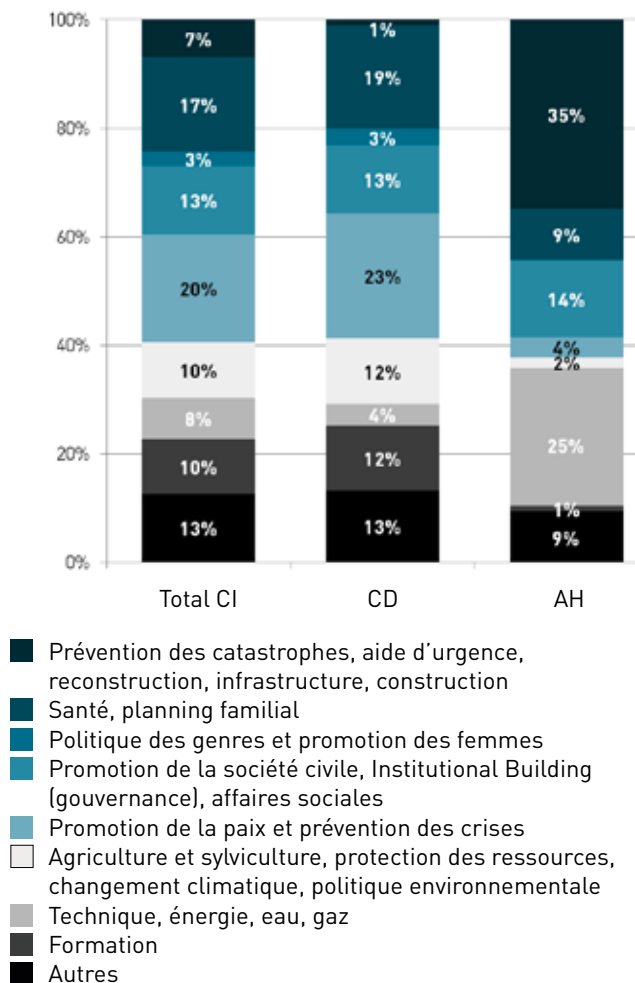
Graphique 19
Postes par expérience exigée 2014



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2014 (n=760)

Les domaines thématiques des postes mis au concours sont aussi examinés pour les années 2013 et 2014. Comme on le voit dans le **graphique 20**, trois domaines thématiques prévalent dans l'AH : « prévention des catastrophe, aide d'urgence, reconstruction, infrastructure et construction » (35%), « technique, énergie, eau et gaz » (25%) et « promotion de la société civile » (14%). Ces trois domaines recouvrent trois quarts de tous les postes dans l'AH proposés sur cinfoPoste. Dans la CD, les domaines thématiques diffèrent plus fortement. Les domaines suivants sont particulièrement importants : « promotion de la paix et prévention des crises » (23%), « santé et planning familial » (19%), « formation » (12%) et « agriculture et sylviculture, protection des ressources, changement climatique et politique environnementale » (12%).

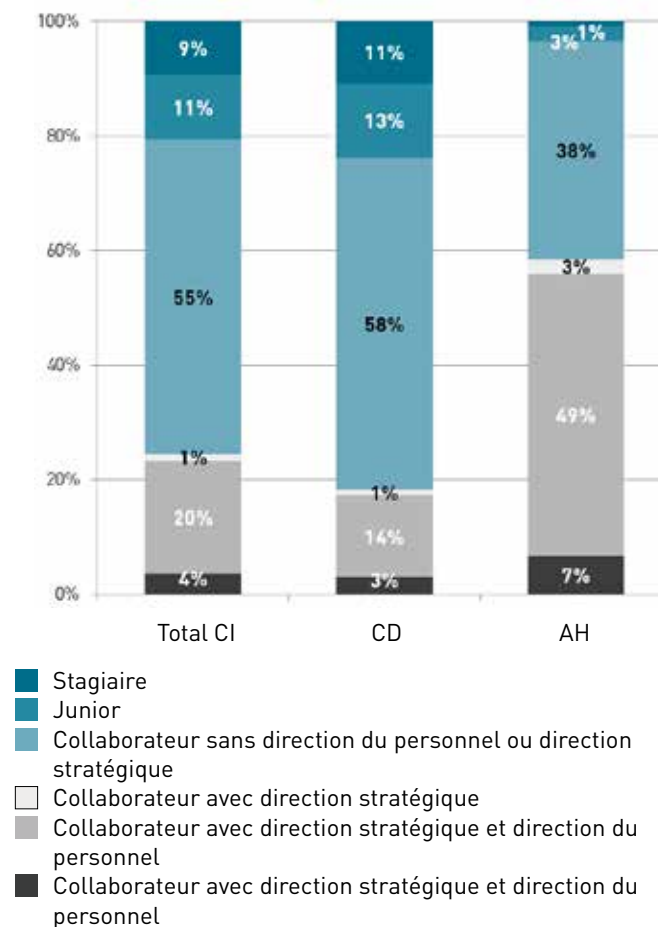
Graphique 20
Postes par domaine d'activité 2014



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2014 (n=760)

Les informations sur la situation professionnelle dans le **graphique 21** donnent également des indications sur les profils recherchés dans la CI. Au total, 55% des postes mis au concours dans la CI en 2014 ne comprennent aucune tâche de direction stratégique et du personnel. Cela est néanmoins beaucoup plus souvent le cas pour les postes dans la CD (58%) que pour ceux dans l'AH (38%). Si la direction de collaborateurs fait partie du profil du poste dans 20% des offres d'emploi dans la CI, elle se retrouve nettement plus souvent dans les postes de l'AH (49%) que dans ceux de la CD (14%). La combinaison entre direction stratégique et direction du personnel se retrouve aussi plus souvent dans les postes proposés dans l'AH (7%) que dans ceux de la CD (3%). Les postes pour les juniors et les stagiaires (11 et 9% des postes dans la CI) n'existent, comme déjà mentionné, presque que dans la CD.

Graphique 21
Postes par position professionnelle 2014



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2014 (n=760)

Statistiques cinfoPoste

Méthode : Codage des offres sur le portail de l'emploi cinfoPoste

Nombre d'offres analysées en 2013 : 677

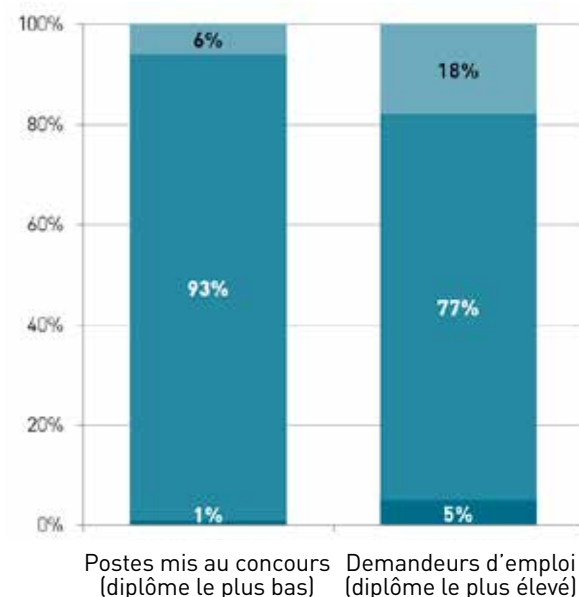
Nombre d'offres analysées en 2014 : 760

La comparaison entre l'offre et la demande

La comparaison entre la structure de la demande de main-d'œuvre (postes mis au concours sur cinfoPoste) et celle de l'offre de main-d'œuvre (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 en ligne de cinfo permet de réunir l'offre et la demande sur le marché suisse du travail de la CI.

Le **graphique 22** montre que 93 % des postes spécialisés mis au concours sur cinfoPoste en 2014 exigent un diplôme du degré tertiaire. 95 % des utilisateurs de cinfoPoste remplissent cette exigence : 77 % des demandeurs d'emploi possèdent un diplôme du degré tertiaire et 18 % même un diplôme du degré quaternaire. Un tel diplôme n'est néanmoins nécessaire que pour une part minime des postes mis au concours sur cinfoPoste en 2014 (6 %). Les personnes avec un diplôme du degré secondaire représentent 5 % de tous les demandeurs d'emploi, alors que la part des postes pour lesquels un tel diplôme est considéré comme suffisant ne s'élève plus qu'à 1 % en 2014. Concernant le niveau des diplômes, la structure de l'offre d'emploi correspond néanmoins globalement bien à celle des qualifications dont disposent les demandeurs d'emploi dans leur ensemble.

Graphique 22
Diplômes par degré de formation 2014



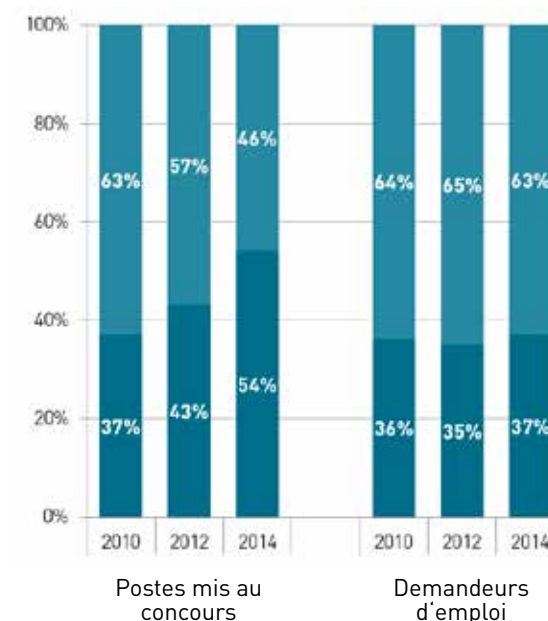
- Part du degré quaternaire
- Part du degré tertiaire
- Part du degré secondaire

Exemple d'interprétation : 1 % des postes spécialisés mis au concours en 2014 nécessitent au moins un diplôme du degré secondaire, alors qu'un tel diplôme constitue la qualification la plus haute de 5 % des demandeurs d'emploi.

Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2014 (n = 572) et enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2014 (n = 772)

Entre 2010 et 2014, la structure de la demande de main-d'œuvre s'est modifiée concernant l'expérience professionnelle spécifique à la CI exigée (**graphique 23**) : si en 2010, 63 % des offres d'emploi demandaient explicitement une expérience dans la CI, cette part ne s'élève plus qu'à 46 % en 2014. Cela est probablement dû à un changement de la formulation des offres d'emploi des organisations de la CI (cf. Les qualifications demandées, p. 20-21). Pendant la même période, près de deux tiers des demandeurs d'emploi possèdent en permanence une expérience dans la CI.

Graphique 23
Expérience professionnelle exigée et disponible 2010/2012/2014



- Postes nécessitant une expérience professionnelle dans la CI et demandeurs d'emploi possédant une expérience professionnelle dans la CI
- Postes ne nécessitant aucune expérience professionnelle dans la CI et demandeurs d'emplois ne disposant d'aucune expérience professionnelle dans la CI

Exemple d'interprétation : 46 % des postes spécialisés mis au concours en 2014 nécessitent une expérience professionnelle dans la CI.

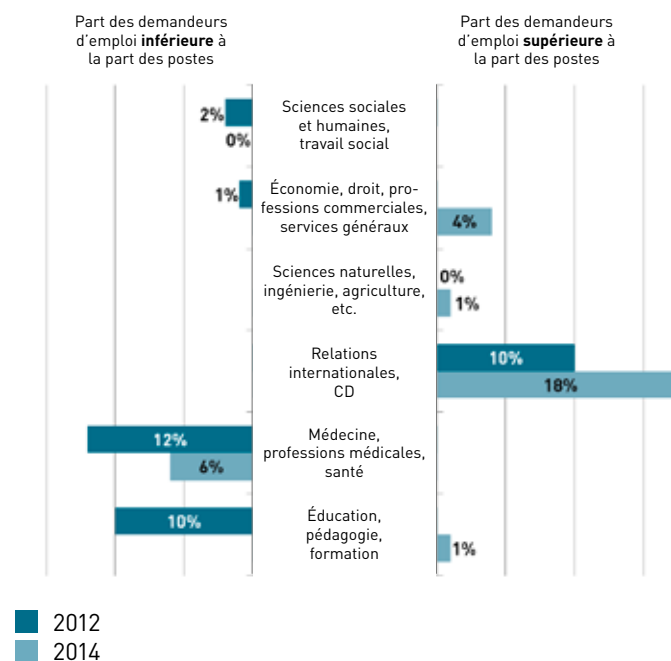
Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2010/2012/2014 (2010 : n=772, 2012 : n=539, 2014 : n=760) et enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste en 2010/2012/2014 (2010 : n=348, 2012 : n=529, 2014 : n=770)

Le fait que les demandeurs d'emploi soient très bien formés et disposent aussi 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 main-d'œuvre (postes mis au concours) fait face à une offre de main-d'œuvre comparativement grande (demandeurs d'emploi). Du point de vue quantitatif, les demandeurs (employeurs dans la CI) bénéficient donc d'une vaste offre et peuvent choisir parmi un grand nombre de candidats. Au niveau de la qualité, la situation peut néanmoins être différente selon le profil recherché. L'expérience de cinfo montre qu'il est souvent difficile, pour les organisations de la CI, de trouver les personnes possédant exactement la combinaison de compétences recherchée pour 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 mis au concours avec celle de la formation des demandeurs d'emploi (cf. **graphique 24**, barres bleu clair) montre qu'en 2014 le nombre de postes dans les domaines de la santé fait face à un nombre comparativement limité de demandeurs d'emploi formés dans ces domaines. D'un autre côté, les 31 % de demandeurs d'emploi formés dans le domaine des « Relations internationales/CD » font face à 13 % de postes exigeant explicitement une telle qualification (18 %). Dans le domaine « Economie, droit, professions commerciales, services généraux » également, le nombre de demandeurs d'emploi dépasse celui des postes mis au concours (4 %). Les structures de l'offre et de la demande concordent en revanche relativement bien dans les autres domaines.

Graphique 24
Postes ouverts et demandeurs d'emploi par domaine spécialisé 2012/2014



Exemple d'interprétation : En 2014, la part des demandeurs d'emploi possédant un diplôme en « Relations internationales, CD » dépassait de 18 % la part des postes mis au concours nécessitant une telle qualification.

Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste 2012/2014 (2012 : n=228, 2014 : n=760) et enquête auprès des utilisateurs de cinfoPoste 2012/2014 (2012 : n=518, 2014 : n=724)

Volume du marché, employés et salaires

On note quelques changements par rapport à 2012. L'aperçu (**graphique 24**) montre les différences entre la part des offres d'emploi et la part des demandeurs d'emploi par domaine spécialisé au cours des années 2012 et 2014.

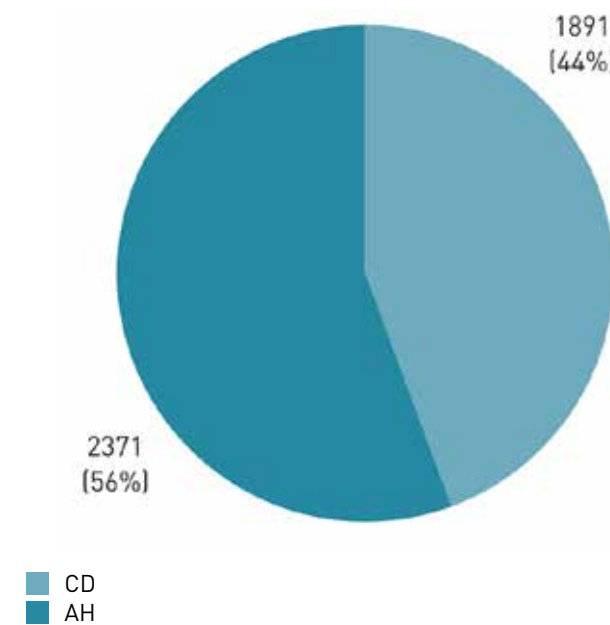
Si en 2012 la part des utilisateurs de cinfoPoste au bénéfice d'une formation dans les domaines «Éducation, pédagogie, formation» et «Médecine, professions médicales, santé» était inférieure à la part des postes dans ces domaines mis au concours sur cinfoPoste, cela ne vaut plus que pour le domaine «Médecine, professions médicales, santé» en 2014. Cette évolution s'explique par une baisse proportionnelle des offres d'emploi dans le domaine de la santé, alors que la part des personnes recherchant un emploi dans ce domaine est restée stable. La situation s'est aussi modifiée dans le domaine «Economie, droit, professions commerciales, services généraux»: comme déjà mentionné, le nombre de demandeurs d'emploi dépasse de 4% le nombre de postes mis au concours en 2014.

«Il existe plus de postes vacants que de demandeurs d'emploi sur cinfoPoste pour les profils du domaine de la médecine et de la santé.»

Le volume du marché

En tenant uniquement compte des emplois spécialisés dans la CI, on enregistre une croissance à un chiffre du marché du travail suisse de la CI entre 2011 et 2012, selon les indications résultant de l'enquête réalisée auprès des employeurs. L'extrapolation pour les années 2013 et 2014 débouche sur une croissance zéro. Selon la définition utilisée dans le présent rapport¹, le marché suisse de la CI comprend 4'262 équivalents plein temps qui se partagent entre 4'984 personnes en 2014 (**graphique 25**). Le volume du marché partiel de l'aide humanitaire (AH) a diminué de près de 6% en 2013 et 2014, alors que celui de la coopération au développement (CD) a crû d'environ 6%. Concernant le marché de la CD, l'estimation des employeurs figurant dans le dernier rapport, à savoir qu'il fallait s'attendre à une hausse du nombre de postes, s'est confirmée. Leurs parts du marché suisse de la CI s'élèvent à présent à 56% (AH) et 44% (CD). Le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) reste le principal employeur avec une part de marché de 35%.

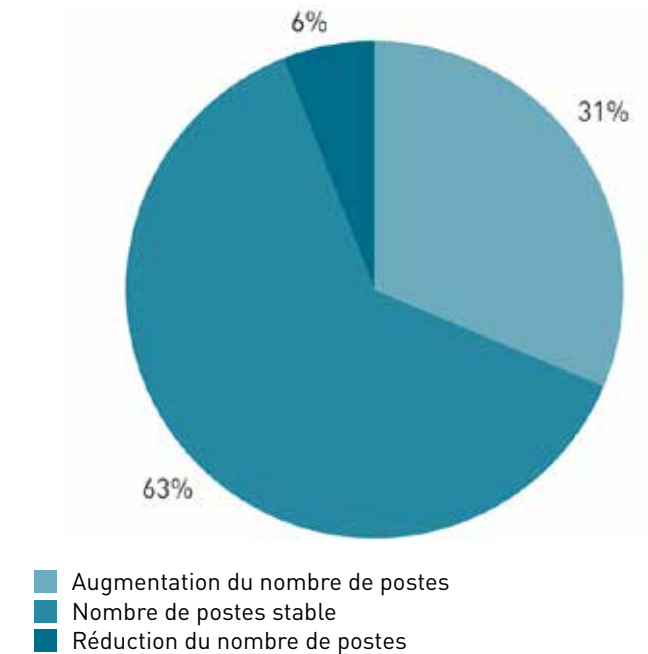
Graphique 25
Volume du marché 2014 : Équivalents plein temps



Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=91)

Le **graphique 26** montre l'évolution probable du volume du marché : 31% des employeurs indiquent que le nombre de postes spécialisés augmentera en 2015, alors que seuls 6% tablent sur une diminution du nombre d'emplois dans leur organisation. Les 63% restants indiquent que la situation de l'emploi restera similaire à 2014. Par conséquent, il faut tout au plus s'attendre à une légère croissance du marché du travail en 2015. Rappelons néanmoins que les emplois dans diverses organisations de la CI, dont le CICR, sont étroitement liés à la situation géopolitique et ne peuvent, de ce fait, guère être planifiés à l'avance.

Graphique 26
Volume du marché 2015 : Évolution estimée



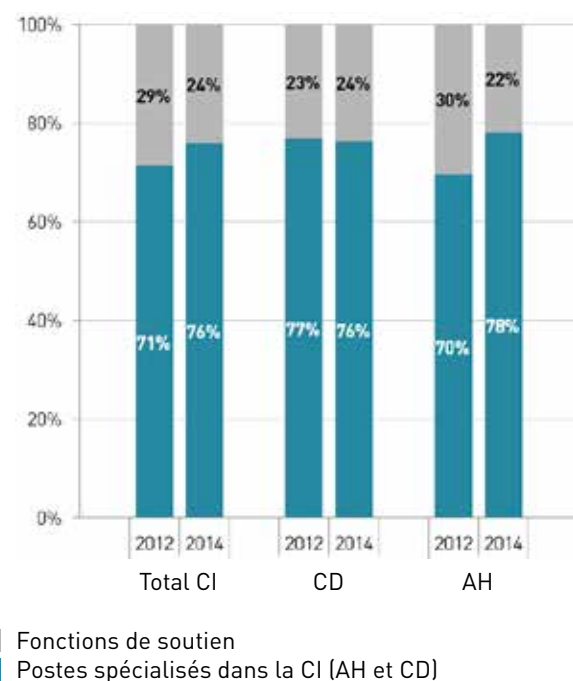
Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=67)

Selon la définition du marché utilisée (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 la recherche de fonds, les RH ou le contrôle financier, ne sont pas prises en compte. Il vaut néanmoins la peine de donner quelques informations sur ces postes, car ils représentent environ un quart des 6'829 postes auprès des employeurs de la CI. Le **graphique 27** montre l'évolution globale et par marché partiel de la part des fonctions de soutien de 2012 à 2014. Dans la CD, la part, par rapport aux équivalents plein temps, reste pratiquement stable à 23 et 24%, alors qu'on note une diminution sensible de 30 à 22% dans l'AH. Pour l'ensemble de la CI, il en résulte un recul des fonctions de soutien de 29 à 24%. Une des raisons du recul dans l'AH,

¹ Cf. définition du marché suisse du travail de la CI, p. 6

selon le CICR, est due aux processus dits de résidentialisation, à savoir le fait que des travaux effectués auparavant par des collaborateurs internationaux au bénéfice d'un contrat suisse de travail sont confiés de manière accrue à des collaborateurs locaux. Ces postes disparaissent donc du marché suisse du travail de la CI.

Graphique 27
Postes spécialisés et fonctions de soutien 2012/2014
Équivalents plein temps



Source : Enquête auprès des employeurs 2013/2015 (n=53)

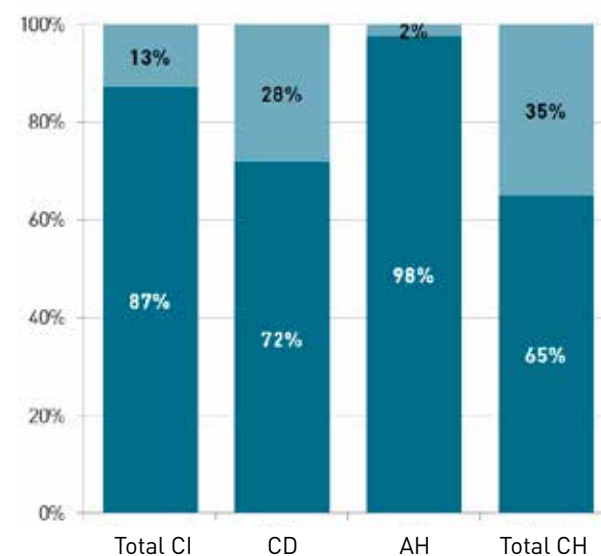
Le type de postes et la composition du personnel

Seuls 13% des postes spécialisés dans la CI sont des emplois à temps partiel (cf. **graphique 28**). 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 2% des emplois dans l'AH sont des postes à temps partiel en 2014. On peut aisément comprendre qu'un engagement dans une région touchée 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 en revanche à 28% et se rapproche donc ainsi de la moyenne nationale (35%). 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 à plein temps. La part des postes à temps partiel dans la CD en Suisse est donc probablement aussi élevée, voire plus élevée, que la moyenne suisse.

La comparaison des chiffres actuels avec ceux des années 2010 et 2012 montre que la part des postes à temps partiel dans la CD a augmenté de 4% entre 2010 et 2012. Concrètement, cela équivaut à une hausse de près de 40 postes à temps partiel en 2012 par rapport à 2010. La part des postes à temps partiel dans la CD est stable depuis 2012. Dans le domaine de l'AH, la tendance à ne pas proposer de postes à temps partiel s'est encore accentuée. Leur part a baissé de 4% en 2010 à 2% en 2014.

Graphique 28
Postes à plein temps et à temps partiel 2014
Postes spécialisés dans la CI

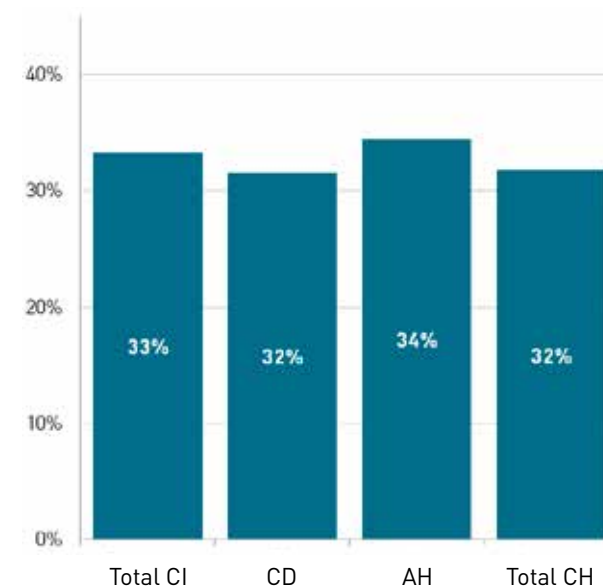


■ Temps partiel (< 90 %)
■ Plein temps (≥ 90 %)

Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=48) et Office fédéral de la statistique OFS, Enquête suisse sur la population active 2014

La part des collaborateurs ayant une fonction dirigeante par rapport à tous les spécialistes de la CI est présentée dans le **graphique 29**. 33% des employés de la CI assument une fonction dirigeante. Cette part s'élève à 32% dans la population active suisse et est donc similaire.

Graphique 29
Fonctions dirigeantes 2014
Postes spécialisés dans la CI

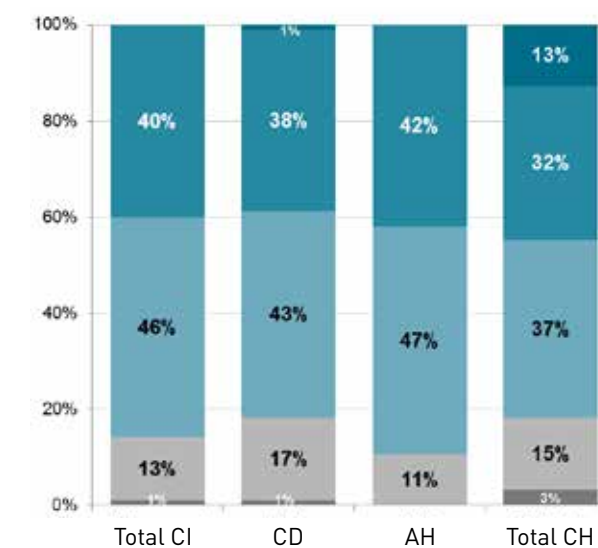


Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=60) et Office fédéral de la statistique OFS, Enquête suisse sur la population active 2014

La structure d'âge des employés dans la CI diffère fortement de celle de l'ensemble de la population active en Suisse, car il n'y a guère de personnes âgées de moins de 25 ans dans la CI. La part des personnes de moins de 25 ans s'élève en revanche à 13% dans la population active totale (**graphique 30**). Cette différence s'explique par le fait que la majorité des postes dans la CI nécessitent un diplôme universitaire, une condition que les personnes âgées de 15 à 24 ans ne peuvent en général pas remplir. Sans tenir compte des personnes de moins de 25 ans, les employés dans la CI sont légèrement plus jeunes que ceux dans la population active totale, comme le montre une analyse approfondie des données. Si on compare les marchés partiels de la CD et de l'AH, on constate qu'il y a 7% de plus de personnes âgées de plus de 55 ans dans la CD et 3% de plus d'employés de moins de 40 ans dans l'AH.

Dans le dernier rapport, nous avons estimé, sur la base des données disponibles, que la structure d'âge dans la CI se rapprochait globalement du vieillissement démographique en Suisse. Une telle conclusion n'est plus possible pour l'année 2014 avec les données à disposition. Pour pouvoir analyser les changements intervenus au cours des trois années de recensement 2010, 2012 et 2014, il faudrait disposer d'informations complètes de la part des organisations interrogées. Le nombre des organisations ayant fourni des données sur les trois années n'est malheureusement pas suffisamment grand pour pouvoir tirer des conclusions fiables.

Graphique 30
Structure d'âge des employés 2014



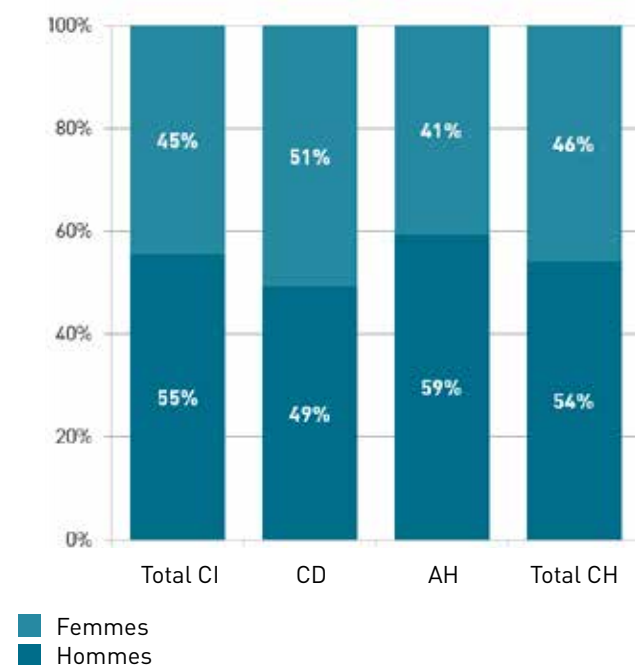
■ 15 à 24 ans
■ 25 à 39 ans
■ 40 à 54 ans
■ 55 à 64 ans
■ Plus de 64 ans

Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=50) et Office fédéral de la statistique OFS, statistique de la population active 2014

Au total, 55% des employés dans la CI sont des hommes et 45% des femmes. Cette répartition correspond presque exactement à celle de la population active totale en Suisse (cf. **graphique 31** « Total CH »). Dans le marché partiel de la CD, la part des hommes atteint 49% et est légèrement plus basse que celle des femmes. En revanche, dans l'AH la part des hommes est plus grande et s'élève à 59% (cf. **graphique 31**). Les parts des collaborateurs par sexe sont restées pratiquement stables entre 2010 et 2014. On note tout au plus une augmentation de quelques pourcents de la part des femmes dans la CD.

Cette stabilité des parts des collaborateurs par sexe contraste fortement avec les expériences de cinfo. Nous observons en effet qu'un nombre sensiblement plus élevé de femmes postulent aux postes destinés à la relève qui sont financés par l'administration fédérale et que beaucoup plus de femmes que d'hommes (environ 60 contre 40%) suivent des cours de formation et de perfectionnement débouchant sur des qualifications pour le travail dans la CI (cf. **graphique 8**, p. 13).

Graphique 31
Employés par sexe 2014



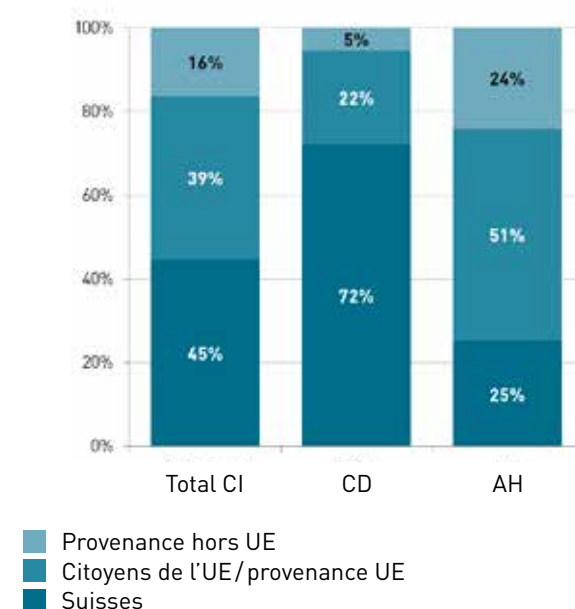
Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=63) et Office fédéral de la statistique OFS, statistique de la population active 2014

La nationalité des spécialistes employés dans la CI² a également été recensée dans l'enquête concernant l'année 2014 (**graphique 32**). Avec une part de 45% au total, près de la moitié des collaborateurs dans la CI sont de nationalité suisse. La part des ressortissants de l'UE s'élève à 39% et celle des personnes provenant de pays tiers à 16%.

Dans le marché partiel de la CD, la part des collaborateurs étrangers s'élève à 27%. Seuls 3% des personnes employées dans le domaine de la CD par l'administration fédérale ne proviennent pas de Suisse. Cela reflète le fait que seuls les ressortissants suisses sont admis à des postes diplomatiques et consulaires ainsi que dans les programmes de la Confédération destinés à la relève dans le domaine de la CD. En revanche, les OBNL actives dans la CD sont relativement « internationales », la part des employés étrangers y atteignant 39%.

Les employés étrangers sont nettement plus nombreux dans le marché partiel de l'AH, leur part s'élevant à 76%. Ce caractère international de l'AH est surtout dû à la provenance des employés spécialisés du CICR, où la part des collaborateurs qui ne sont pas de nationalité suisse atteint 80%. Sans tenir compte du CICR, la part des collaborateurs étrangers dans l'AH s'élèverait encore à 54%.

Graphique 32
Nationalité des employés 2014



Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=63) et Office fédéral de la statistique OFS, statistique de la population active 2014

Les salaires et leur évolution

Les salaires dans la CI sont plus ou moins stables depuis 2012 (cf. **graphique 33**). En moyenne, les spécialistes de la CI touchent un salaire annuel de près de 130'000 CHF en 2014, pour un horaire annuel de 1'920 heures (sans vacances et jours fériés). Cela équivaut à une hausse minimale de 1% par rapport à 2012. Dans les organismes étatiques/organisations supranationales et dans les entreprises privées, les salaires ont augmenté de 4 et 2%. En revanche, on note une légère baisse d'environ 1% dans les OBNL.

Avec un salaire moyen de près de 141'000 CHF, les spécialistes de la CI de la catégorie « Organismes étatiques/organisations supranationales » touchent les rémunérations les plus élevées. Un spécialiste de la CI engagé auprès d'une OBNL gagne en moyenne 40'000 CHF de moins. Notons que 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 cette adaptation au pouvoir d'achat local, les salaires moyens dans ces organisations atteindraient environ 7'000 CHF de plus par année et s'élèveraient donc à près de 109'000 CHF en moyenne. Le salaire moyen dans les entreprises privées s'élève à environ 116'000 CHF et se situe entre les deux catégories précédentes. Ces entreprises

ne jouent néanmoins qu'un rôle marginal, quantitativement parlant, sur le marché suisse du travail de la CI, puisqu'elles n'emploient que près de 1% de tous les spécialistes de la CI.

Graphique 33
Salaires moyens par type d'organisation 2012/2014



Source : Enquête auprès des employeurs 2013/2015 (n=38)

Remarque : Il s'agit de salaires annuels bruts (selon fiche de salaire suisse, point 8). Les salaires ont été standardisés à 1'920 heures de travail annuelles³ (de façon similaire à la pratique de l'Office fédéral de la statistique OFS).

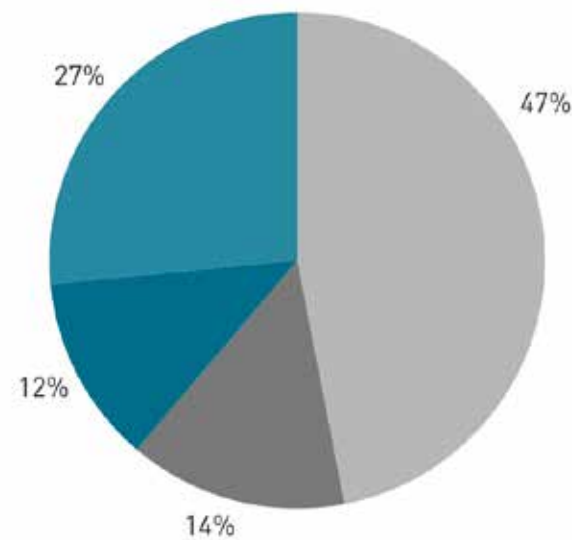
² Les données dans le présent rapport concernent, selon la définition du marché (cf. p. 6), les spécialistes de la CI employés auprès d'une organisation de la CI en Suisse, indépendamment du fait qu'ils travaillent en Suisse ou dans le pays d'intervention. Les collaborateurs engagés sur place, à savoir le personnel local, ne sont pas pris en compte.

³ Le niveau absolu des salaires standardisés ne peut pas être comparé avec celui des deux derniers rapports sur le marché suisse du travail de la CI, puisque les salaires y étaient encore standardisés à 2'080 heures de travail. La standardisation à 1'920 heures de travail effectuée dans le présent rapport reflète mieux la réalité.

Employeurs ayant participé

Le **graphique 34** montre l'évolution probable des salaires en 2015. Près de la moitié des organisations de la CI interrogées (47%) indiquent que les salaires nominaux resteront inchangés par rapport à l'année précédente. 14% des organisations interrogées vont compenser le renchérissement en 2015, en partie avec des augmentations de salaire supplémentaires générales ou individuelles.⁴ 12% des employeurs ont accordé une augmentation générale des salaires. Les 27% d'organisations restantes procéderont à des adaptations salariales individuelles, en général sous forme d'augmentation individuelle du salaire et, dans certains cas, sous forme de nouveau calcul et de réévaluation de tous les salaires et/ou postes avec adaptation du salaire.

Graphique 34
Évolution probable des salaires 2015



- Aucune adaptation salariale
- Compensation du renchérissement et autres augmentations éventuelles des salaires
- Augmentation générale des salaires sans compensation du renchérissement
- Adaptation individuelle des salaires sans compensation du renchérissement

Source : Enquête auprès des employeurs 2015 (n=49)

Enquête auprès des employeurs

Période : 11 – 30 mars 2015

Méthode : Enquête en ligne et par courrier électronique

Nombre d'employeurs interrogés : 139

Nombre de réponses : 98 (71%)

dont :

- a) questionnaire complet : 73 (53%)
- b) questionnaire succinct : 25 (18%)

ACT Alliance
Action de Carême – œuvre d'entraide des catholiques en Suisse
ADES Association pour le Développement de l'Energie Solaire
ADRA Suisse, Agence adventiste d'aide et de développement
Amnesty International Suisse
bioRe – Remei AG
Biovision – Fondation pour le développement écologique
Brücke-Le Pont
Caritas Suisse
CBM Mission chrétienne pour les aveugles (Suisse)
CEAS Centre Écologique Albert Schweitzer
Center for Humanitarian Dialogue
Centre for Development and Environment CDE
cfd – Mouvement chrétien pour la paix
Comité international de la Croix-Rouge CICR
COMUNDO / Mission Bethléem Immensee
CO-OPERAID
Croix-Rouge suisse CRS
Département fédéral des affaires étrangères DFAE/DDC
DM – échange et mission
EIRENE Suisse
Enfants du Monde
EPER – Entraide protestante suisse
EvB – Déclaration de Berne
FAIRMED
FIDES – Financial Systems Development
Fondation CARE International
Fondation Hirondelle
Fondation Max Havelaar Suisse
Fondation pain pour le prochain
Fondation Suisse de déminage
Fondation Suisse du Service Social International
Fondation Syngenta pour une agriculture durable
Fondation Terre des hommes
Fondation Usthi
Fondation Village d'enfants Pestalozzi
Fondation Vivamos Mejor
foraus – Forum Aussenpolitik (think tank suisse de politique étrangère)
Geneva Call – Appel de Genève
Geneva Centre for Security Policy
Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces
DCAF

Gerster Consulting GmbH
GICHD – Centre international de déminage humanitaire
Green Cross International
Handicap International Section suisse
HELVETAS Swiss Intercooperation
Humanitarian Accountability Partnership International
IAMANEH Suisse
IDMC – Internal Displacement Monitoring Centre
INFRAS
INTERACTION
International AIDS Society IAS
International Rescue Committee
Interpeace
INTERTEAM
KEK-CDC Consultants
Medair
Médecins du Monde Suisse
Médecins Sans Frontières MSF
Medicus Mundi Suisse
mission 21
Miva Suisse
Oikocredit Deutsche Schweiz
PBI Suisse
Peace Watch Switzerland
Save the Children Suisse
Schluter SA
Secrétariat d'État à l'économie SECO
Sentinelles
skat foundation /skat Consulting AG
Société pour les peuples menacés (SPM)
Solidar Suisse
SolidarMed
Swiss Academy for Development
SWISSAID
Swisscontact
swisspeace, Fondation Suisse pour la paix
Terre des Hommes Suisse
Transparency International Suisse
Ueberseeische Missions-Gemeinschaft
Vétérinaires Sans Frontières Suisse
wise – conseillers en philanthropie
World Vision Suisse

« Les salaires 2015 restent au même niveau qu'en 2014 dans près de la moitié des organisations de la CI. »

⁴ Les augmentations générales supplémentaires sont des hausses de salaire réel. Les augmentations individuelles supplémentaires sont des hausses liées aux prestations, des hausses de salaire automatique selon l'ancienneté ou des combinaisons des deux.

Genève, capitale de l'aide humanitaire et plateforme de la CI

Au cours des dernières décennies, Genève est devenue le centre mondial de l'aide humanitaire et de la coopération internationale (CI) dans le domaine des droits de l'homme. Genève joue aussi un rôle important dans la coopération économique internationale. La Cité de Calvin occupe ainsi une place prédominante sur le marché suisse du travail de la CI.

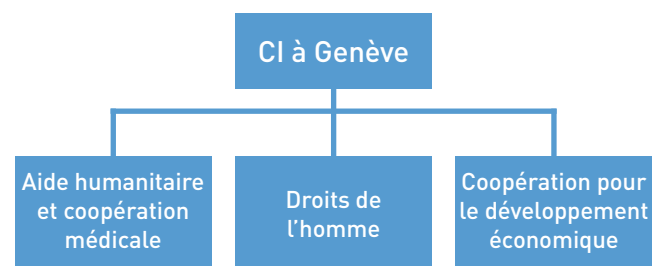
Si seules peu de personnes dans les pays en développement et les pays émergents ont déjà entendu parler de Berne, la capitale de la Suisse, presque toutes connaissent Genève ou Geneva. Accueillant le siège européen de l'ONU, le siège du Comité international de la Croix-Rouge (CICR), le siège du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) ainsi que, autrefois, le siège de la Société des Nations. La ville du bout du lac est connue de pratiquement tout le monde en Amérique du Sud, en Afrique et en Asie. Après la Seconde Guerre Mondiale, Genève s'est aussi fait un nom en tant que lieu neutre pour mener des négociations politiques. Les dirigeants des États-Unis et de l'Union soviétique s'y sont rencontrés pendant la guerre froide, et c'est aussi à Genève que des tentatives ont été faites pour éviter au dernier moment l'attaque de l'Irak par les forces alliées. Enfin, les négociations pour mettre fin à la guerre des Balkans se sont aussi déroulées à Genève.

Aujourd'hui encore, Genève joue un rôle important en accueillant des négociations politiques internationales, telles les rencontres entre le secrétaire d'État américain John Kerry et le ministre iranien des affaires étrangères Javad Zarif en vue de régler le différend nucléaire. La Cité de Calvin joue aussi un rôle important pour la CI. Depuis la chute du mur de Berlin, Genève a même encore gagné en importance suite à la création du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et à la fondation de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Les organisations humanitaires ont continué de croître fortement. Le Conseil fédéral et le gouvernement genevois promeuvent, de plus, activement la Genève internationale en versant des aides financières et en apportant un soutien politique. Plusieurs projets d'agrandissement ou de rénovation du siège d'organisations internationales sont actuellement en cours. La Suisse a par exemple financé les premières étapes de la rénovation du siège de l'ONU et soutient l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour la construction de son nouveau siège.

Trois pôles d'importance mondiale

Trois pôles d'importance mondiale se sont développés à Genève dans le domaine de la CI au cours des dernières décennies. Le plus grand de ces pôles est celui de l'aide humanitaire et de la coopération médicale, le deuxième celui des droits de l'homme et le troisième celui de la coopération pour le développement économique. Outre des organisations internationales, des organisations nationales ainsi que de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) sont actives dans les trois pôles. Deux organisations suisses, le CICR et Médecins Sans Frontières Suisse MSF, jouent un rôle prépondérant dans le domaine humanitaire, ensemble avec le HCR et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM). L'OMS assume le leadership dans la coopération médicale. Le programme de lutte contre le sida de l'ONU (ONUSIDA) et Vaccine Alliance (GAVI) jouent également un rôle important.

Les pôles thématiques de la CI à Genève



cinfo

Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et le Haut-Commissaire aux droits de l'homme sont les principaux acteurs dans le domaine des droits de l'homme. On trouve aussi près de 250 ONG principalement actives en lien avec les séances du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et des divers comités de l'ONU s'occupant du contrôle de la mise en œuvre et du bon respect des conventions sur les droits de l'homme.

Parmi les principaux acteurs dans la coopération économique, citons la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), l'OMC, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) qui ont toutes leur siège à Genève. Jusqu'en 1990, l'OIT et la CNUCED étaient les leaders du pôle de la coopération économique. Depuis quelques années, l'OMC assume le leadership et est devenue l'instance centrale pour le développement du commerce multilatéral, alors que l'importance de la CNUCED et de l'OIT a plutôt baissé, aussi à cause de la mondialisation. La plupart des pays en développement estiment aujourd'hui également que le travail de l'OMC

27% des employés du CICR, un des grands employeurs à Genève, sont des ressortissants suisses.



est plus important que celui de la CNUCED. En raison du retard pris dans les négociations du cycle de Doha¹, l'OMC a néanmoins aussi perdu de son importance ces derniers temps. Vu les divergences difficilement surmontables entre les pays industrialisés et les pays en développement, de plus en plus d'États misent sur des négociations bilatérales ou régionales au lieu des négociations multilatérales pour continuer à faciliter l'échange de marchandises et de prestations de service.

Croissance continue des organisations humanitaires

En raison de cette évolution, les organisations actives dans la coopération économique n'ont pratiquement plus crû ces dernières années, à l'inverse des acteurs du domaine humanitaire et médical. Les catastrophes humanitaires et le nombre de conflits n'ayant pas diminué, mais au contraire augmenté, les organisations actives dans ce domaine ont en effet continué de croître. Et ce, alors que divers acteurs importants, tels le HCR, l'OMS et le CICR, ont commencé à délocaliser certains

départements administratifs et logistiques dans des pays où les salaires sont plus bas pour des raisons de coûts (cf. interview, p. 39).

Cette évolution se reflète dans les données statistiques sur la Genève internationale. Selon les recensements des autorités genevoises, le nombre de personnes employées auprès d'une organisation internationale est passé d'environ 19'000 à près de 23'000 entre 2006 et 2014. Les diverses ONG sises à Genève emploient entre-temps plus de 2'200 personnes.

Genève joue donc un rôle important sur le marché du travail de la CI en Suisse. Malgré l'internationalisation de l'organisation au cours des dernières décennies, le CICR reste le principal employeur pour les employés suisses dans le domaine humanitaire. Sur les 3'510 collaborateurs au total, près de 950 soit 27%² sont toujours des ressortissants suisses. MSF Suisse emploie aussi une grande part de collaborateur-trice-s suisses à son siège à Genève et dans les diverses délégations dans les régions en crise. La part de ressortissants suisses est néanmoins sensiblement plus basse dans les organisations internationales basées à Genève, bien que leur siège se trouve aussi dans la ville du bout du lac.

¹ Le cycle de Doha est une ronde de négociation entre les pays membres de l'OMC en vue de réformer le système commercial mondial. L'objectif est d'éliminer les obstacles au commerce ou, du moins, de continuer à les réduire en partie. Officieusement, le cycle de Doha est aussi appelé programme pour le développement, l'un des objectifs étant de tenir spécialement compte des intérêts des pays en développement.

² La proportion des ressortissants suisses de 27% comprend des postes spécialisés et des fonctions de soutien.

La Genève internationale en chiffres

Genève est différente

À côté de Genève, les villes de Berne, de Zurich et de Lucerne jouent aussi un rôle important sur le marché de la CI en Suisse avec des institutions telles la Direction du développement et de la coopération (DDC), le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) ou la Croix-Rouge suisse (CRS) dans la capitale et des organisations comme Helvetas Swiss Intercooperation ou l'Entraide protestante suisse (EPER) au bord de la Limmat ou encore Caritas à Lucerne. Les trois places se différencient néanmoins clairement de Genève concernant leur structure. Alors que la collaboration multilatérale domine à Genève, les organisations et les institutions dans les autres villes de Suisse sont plutôt axées sur le travail bilatéral et s'engagent surtout dans la coopération au développement à long terme. De plus, ces institutions et organisations emploient en premier lieu des Suissesses et des Suisses ainsi que des ressortissants de pays européens voisins à leur siège. Le personnel des organisations sises à Genève est en revanche très international, d'où une concurrence internationale pour l'accès à ces emplois. Les frontalières et frontaliers français y sont également bien représentés.

Système de rotation

Les activités principales des organisations basées à Genève sont exercées dans les régions en crise. Les sièges principaux se chargent uniquement de définir les champs d'action des organisations, de coordonner les activités des bureaux sur le terrain et d'assurer leur approvisionnement logistique. La grande majorité des collaborateurs de ces organisations sont soumis à un système de rotation, à savoir qu'ils ne travaillent que pendant une durée limitée entre trois et quatre ans au siège principal, avant d'être réaffectés à un poste sur le terrain. Seuls quelques spécialistes peuvent espérer rester plus longtemps à Genève. Même les collaborateurs de longue date ne peuvent faire valoir aucun droit à travailler à Genève après un engagement, éventuellement difficile, de plusieurs années à l'étranger.

De nombreux collaborateurs sont directement recrutés pour des engagements sur le terrain et n'ont jamais la possibilité de travailler à Genève. À la fin de leur engagement sur le terrain, on leur propose généralement un autre engagement à l'étranger. L'application stricte du système de rotation exige beaucoup de souplesse de la part des collaborateurs et influe sur la vie personnelle et familiale. Les personnes souhaitant faire leur parcours professionnel dans la CI auprès d'une organisation internationale doivent être bien conscientes de cet aspect.

Le système de rotation existe généralement aussi dans les institutions et organisations basées à Berne, Zurich et Lucerne. Les employeurs l'appliquent néanmoins moins strictement et tiennent plus compte de la situation personnelle et familiale des collaborateurs. L'environnement de travail y est donc plus stable. La stricte application du système de rotation dans les organisations sises à Genève fait que les rapports de travail doivent constamment être reconstruits, soit parce que l'on est affecté ailleurs, soit parce que les collègues changent de lieu de travail.

Jean-Pierre Kapp, journaliste indépendant, 2015

La Confédération et la Genève internationale

Le gouvernement suisse, notamment le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), soutient la Genève internationale avec des mesures d'accompagnement et des moyens financiers. À la mi-juin 2015, le parlement a adopté un crédit supplémentaire de 44,8 millions de francs en vue d'augmenter ce soutien. Les organisations internationales (OI) bénéficient d'un statut privilégié au bord du lac Léman et acquièrent ou louent en général les bâtiments abritant leur siège à des conditions préférentielles. La rénovation et la construction de nouveaux bâtiments sont soutenues par l'attribution de prêts à des conditions préférentielles de la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). En règle générale, seules les Organisations qui ne peuvent pas réunir eux-mêmes les moyens nécessaires profitent de ce crédit.

La Confédération est représentée à Genève par deux missions permanentes : La première Mission permanente est en charge du bureau de l'ONU et des autres OI et la deuxième Mission de l'Organisation mondiale du commerce et de l'Association européenne de libre échange. La première est dirigée par l'ambassadeur Alexandre Fasel et relève du DFAE ; la deuxième est dirigée par l'ambassadeur Remigi Winzap et relève du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO.

Selon la statistique officielle, la Genève internationale compte plus de 25'000 emplois.¹ Une partie de ces emplois peut être attribuée à la branche de la CI selon la définition du marché servant de base au présent rapport (cf. p. 6). Si dans certaines organisations, telles le CICR, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ou World Vision international, les activités sont entièrement axées sur la CI, cela n'est pas le cas, ou seulement partiellement le cas, dans d'autres organisations internationales basées à Genève. Afin de pouvoir estimer la part des emplois spécialisés et des fonctions de soutien liés à la CI à Genève, cinfo a réalisé, pour la première fois, une enquête auprès de 61 organisations non gouvernementales à vocation internationale (ONG int.) et de 36 organisations internationales (OI) pour la présente édition du rapport.

Aperçu du marché suisse du travail dans la CI et de la Genève internationale



cinfo

Les organisations non gouvernementales internationales

Le recensement auprès des 61 ONG int. montre que près de 1'550 de leurs postes spécialisés et de soutien appartiennent à la branche de la CI en 2014. Ces emplois dans la CI peuvent être mis en relation avec ceux du monitoring du marché du travail.² près de 420 des 1'550 postes dans la CI des ONG int. sises à Genève se recoupent avec le monitoring du marché du travail. Il reste donc environ 1'080 emplois supplémentaires auprès d'ONG int. pouvant être comptabilisés dans un marché suisse du travail de la CI dépassant la définition actuelle du monitoring du marché du travail.

Les organisations internationales

Le tableau ci-après résume les résultats du recensement des postes dans la CI auprès des agences de l'ONU et des

¹ Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève, Enquête OI/ONG 2011, Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève, Enquête OI 2013
² Selon la définition du marché, le monitoring du marché du travail tient compte de tous les collaborateurs dans des postes spécialisés ou de soutien au bénéfice d'un contrat de travail suisse, aussi ceux qui travaillent à l'étranger. Les chiffres sur les employés de la Genève internationale ne comprennent en revanche que les collaborateurs à Genève.

autres organisations internationales basées à Genève. Cette base ne permet néanmoins pas de procéder à une estimation des emplois dans la CI pour toutes les 36 organisations internationales établies à Genève. Les données des emplois de la CI, ci-dessous se réfèrent par conséquent exclusivement aux 2'913 emplois au sein de 8 organisations internationales de la ville du Rhône.

Organisation internationale	Nombre d'employés dans la CI 2014
Alliance mondiale pour l'amélioration de la nutrition (GAIN)	60
Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (Fonds Mondial)	650
Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)	259
Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)	65
Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA)	255
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)	640
Organisation internationale pour les migrations (OIM) ³	238
Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)	746
Total	2'913

Source : Enquête téléphonique réalisée en 2015 auprès d'OI sur mandat de cinfo

En ajoutant au minimum ces 2'913 postes spécialisés et de soutien de la CI des Organisations Internationales (OI) aux 1'080 emplois des ONG internationales sises à Genève on obtient un total se situant au minimum à 4'000 postes.

Marché suisse du travail de la CI élargi

La définition du marché suisse du travail dans la CI servant de base au présent rapport englobe tous les postes vacants et occupés dans les organisations de la CI dont le siège principal ou une succursale se trouve en Suisse et qui recrutent, entre autres, leur personnel en Suisse (cf. définition p. 6). Selon cette définition, on compte près de 6'829 postes spécialisés et de soutien dans des organisations de la CI en 2014 (cf. Volume du marché, p. 27). En y ajoutant les emplois de la Genève internationale, il résulte un marché suisse du travail de la CI d'au moins environ 10'900 postes spécialisés et de soutien.

³ Donnée selon interview, cf. p. 39.

Interview : « Genève demeure la plateforme la plus importante pour le domaine humanitaire »

Genève est considérée comme la principale plateforme de la coopération internationale (CI) en Suisse. La ville du bout du lac joue même le premier rôle au plan mondial dans le domaine de l'aide humanitaire. S'il est intéressant de travailler à Genève ou pour une organisation y étant basée, cela n'est pas si simple. Genève est en effet une ville chère et le contact avec la population indigène n'est pas aisé à nouer. cinfo a discuté

des points forts et des faiblesses du marché genevois de la CI avec Erika Laubacher-Kubat, cheffe d'état-major adjointe de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), Simone Aeschlimann, cheffe adjointe du service du personnel du Comité international de la Croix-Rouge (CICR), et Tony Burgener, directeur de la Chaîne du Bonheur.¹



Nom Simone Aeschlimann
Année de naissance 1978
Fonction Cheffe adjointe du service du personnel
Organisation Comité international de la Croix-Rouge CICR
Formation BSc International Hospitality Management, École hôtelière de Lausanne EHL ; Master International Negotiations and Policy Making, Graduate Institute Geneva IHEID
Liens avec Genève Vit et travaille à Genève



Nom Erika Laubacher-Kubat
Année de naissance 1968
Fonction Cheffe d'état-major adjointe de la direction générale à la centrale à Genève (au moment de l'interview)
 Depuis avril 2015 coordinatrice de projet à la Chancellerie fédérale à Berne
Organisation Organisation internationale pour les migrations OIM
Formation Dr. phil. hist., Université de Berne
Liens avec Genève A vécu et a travaillé à Genève pendant 5 ans (y compris au moment de l'interview), habitera à Berne à partir de l'été 2015



Nom Tony Burgener
Année de naissance 1958
Fonction Directeur
Organisation Chaîne du Bonheur
Formation/profession Diplôme d'enseignement pour le degré secondaire, Fribourg ; journaliste
Liens avec Genève Vit et travaille à Genève

cinfo : Genève, ou la « Genève internationale » est régulièrement citée comme ville importante pour la CI et pour l'aide humanitaire. Est-ce vraiment encore le cas aujourd'hui ?

Tony Burgener, Chaîne du Bonheur : Genève est certainement le centre mondial de l'aide humanitaire. Toutes les grandes organisations importantes y sont représentées, la plupart y ayant même leur siège principal. Les organisations souhaitant jouer un rôle dans le domaine de l'aide humanitaire doivent être présentes à Genève. Cela ne changera pas tant que l'ONU maintiendra son siège européen en Suisse.

Simone Aeschlimann, CICR : Genève joue aussi un rôle très important pour le CICR. Son siège s'y trouve et y restera. Dans le domaine opérationnel, il existe néanmoins d'autres places importantes, tel Nairobi.

Ces dernières années, les pays donateurs se sont régulièrement plaints de la hausse des dépenses des organisations humanitaires et ont exigé des mesures d'économies. Vu la cherté de Genève, ne faut-il pas craindre que la ville ne perde son importance à plus ou moins long terme ?

Erika Laubacher-Kubat, OIM : Je ne pense pas. Genève restera importante, mais le travail aux sièges principaux se concentrera de plus en plus sur les tâches centrales, telles la définition de l'orientation stratégique et la direction générale de l'organisation. L'OIM a déjà transféré certaines parties de l'administration vers des sites moins chers il y a plusieurs années. À la fin décembre 2014, l'OIM employait plus de 9'000 personnes dans le monde entier, dont 238 au siège principal à Genève. L'OIM est une agence dite « Field based », avec des collaborateurs sur plus de 480 sites partout dans le monde, le but étant d'être à proximité des gens dans le besoin et de les soutenir. La part des employés à Genève a néanmoins légèrement augmenté ces dernières années, malgré la délocalisation de certains emplois.

Aeschlimann : Cela vaut aussi pour le CICR. Ce dernier a aussi déjà délocalisé des parties de l'administration et prévoit de transférer d'autres emplois vers des pays tiers. L'une des tâches principales du siège est de veiller à ce que les bureaux régionaux et les bureaux sur le terrain puissent bien travailler, qu'ils disposent des bons collaborateurs et de leur assurer le soutien politique et stratégique nécessaires pour pouvoir assister les personnes dans le besoin. Ce sont nos collaborateurs sur place qui fournissent la partie la plus importante du travail.

Vous recherchez donc surtout des collaborateurs pour le travail sur le terrain ?

Aeschlimann : Oui, la plupart des nouveaux collaborateurs que nous recrutons à Genève sont envoyés sur le terrain. Le personnel que nous engageons pour travailler au siège représente une minorité. Les nouvelles personnes recrutées pour des engagements sur le terrain doivent, de plus, déjà posséder de l'expérience de terrain. Les délégués ne peuvent plus non plus compter automatiquement sur un emploi à la centrale à Genève après trois ou quatre ans sur le terrain. Cela dépend fortement des besoins de l'organisation. Et ceux qui travaillent au siège doivent s'attendre à être envoyés de nouveau sur le terrain après trois à quatre ans.

Laubacher-Kubat : Les collaborateurs de l'OIM au bénéfice d'un contrat international sont soumis au système de rotation. Cela signifie que ces employés ne travaillent que pendant une période limitée au siège, en règle générale pendant cinq à six ans. De nombreuses personnes, surtout les plus jeunes, sous-estiment cet aspect du travail dans la coopération internationale. Ceux et celles qui envisagent de faire carrière à long terme dans la CI doivent faire preuve de souplesse. On ne choisit pas seulement un emploi, mais surtout aussi un style de vie avec tous les avantages et les inconvénients en découlant. Le travail sur le terrain est très concret, on peut faire bouger les choses. Le travail au siège principal est en revanche abstrait et on a souvent l'impression de n'être qu'un simple rouage d'un grand système.

Est-ce encore possible pour des jeunes avec peu d'expérience professionnelle de trouver un emploi dans la CI à Genève ?

Burgener : Les débutants ont certainement plus de peine à trouver un premier emploi qu'auparavant. Les organisations humanitaires ont des exigences beaucoup plus élevées envers leurs futurs collaborateurs qu'il y a encore dix ou vingt ans. Avec le Graduate Institute à Genève ou le cursus de formation postgrade dans le domaine de la coopération au développement de l'EPF de Zurich, la Suisse dispose néanmoins de filières dont les diplômés sont intéressants pour les organisations humanitaires.

Aeschlimann : C'est vrai. Beaucoup de nos collaborateurs ont suivi de telles filières. Le CICR offre, de plus, la possibilité de faire des stages dans différents domaines, comme d'ailleurs la plupart des autres organisations internationales. Pour une collaboration fixe, nous demandons, comme je l'ai déjà dit, une première expérience sur le terrain. Nous faisons des exceptions pour les spécialistes dans des domaines comme l'informatique ou les ressources humaines. Ces personnes peuvent être directement engagées pour une activité à Genève, même si elles sont encore relativement jeunes.

¹ Les déclarations reflètent les opinions personnelles des personnes interviewées et ne correspondent pas forcément aux positionnements de leur organisation.

Comme vous l'avez souligné, les activités principales des organisations sises à Genève se déroulent dans les pays d'engagement. Une partie importante du travail est néanmoins aussi fournie au siège en Suisse. Cela signifie que vos collaborateurs travaillent tôt ou tard aussi à Genève. Ces changements se déroulent-ils sans problèmes ?

Laubacher-Kubat : Non, cela n'est pas simple. S'installer à Genève demande beaucoup d'énergie. Les conditions y sont rudes. Genève est chère et il est difficile de trouver un appartement ou une maison. La société genevoise est divisée en différents segments, tous plus ou moins clos. Il faut beaucoup de temps et de volonté pour prendre pied à Genève.

Aeschlimann : Je suis tout à fait d'accord. Je n'ai appris à connaître ma voisine de palier qu'après neuf mois. Les Genevois sont très réservés. Une partie du problème provient certainement aussi du fait que Genève ne constitue qu'une station de passage pour la plupart des employés d'organisations internationales et qu'ils et elles recherchent surtout le contact avec des personnes se trouvant dans la même situation.

Burgener : J'ai fait la même expérience. Il est néanmoins plus facile de s'intégrer à Genève lorsqu'on a une famille et des enfants. Ces derniers facilitent le contact avec d'autres familles. Il est aussi plus simple de nouer contact avec les Genevois si l'on n'habite pas directement en ville.

Les collaborateurs dans la CI travaillent-ils plutôt au début ou à la fin de leur parcours professionnel à Genève ?

Aeschlimann : On ne peut pas répondre de manière générale à cette question. Vu le rôle des sièges des organisations, ces dernières recherchent surtout des collaborateurs possédant beaucoup d'expérience et des compétences élevées à Genève. D'un autre côté, nous proposons, comme d'autres organisations, des stages, et ceux et celles qui travaillent bien peuvent espérer une prolongation de leur engagement à Genève. Néanmoins, les engagements à Genève sont toujours limités dans le temps, sauf pour certains spécialistes.

Laubacher-Kubat : Nous proposons aussi des stages, mais en général ce sont effectivement surtout des personnes avec de l'expérience professionnelle qui travaillent au siège à Genève. En tant qu'organisation internationale et intergouvernementale, nous employons aussi des personnes ayant exercé des fonctions à responsabilités pour leur gouvernement auparavant. Si l'on souhaite faire carrière dans la CI, il est néanmoins très important et instructif de passer tôt ou tard quelques années à Genève pour observer le fonctionnement de la diplomatie multilatérale.

Si vous pouviez recommencer votre carrière, feriez-vous d'autres choix ?

Laubacher-Kubat : Je choiserais la même voie. J'ai néanmoins décidé de me réorienter professionnellement et de « rentrer à la maison ». Lorsque l'on choisit de faire carrière dans la CI, il faut bien savoir ce que l'on fait. Le travail est extrêmement intéressant et passionnant et offre des chances uniques. Il demande néanmoins aussi beaucoup de souplesse et une grande disponibilité à s'engager et pose d'importants défis pour la vie de famille.

Aeschlimann : Les personnes qui choisissent une telle carrière doivent être conscientes qu'il s'agit avant tout d'un travail. Les débutants font souvent preuve d'idéalisme et souhaitent se rendre utile. Cette motivation est certes juste et importante, mais toute activité dans la CI est aussi tout simplement un travail et le système de rotation pèse sur la vie personnelle. Il faut gérer cet aspect soi-même, l'employeur ne peut pas le faire pour vous.

Burgener : Je suivrais aussi la même voie, mais j'effectuerais mes études à Genève. Les universités y sont fortement axées sur la coopération humanitaire et proposent beaucoup de connaissances de bases importantes.

info remercie ses interlocuteurs pour cet entretien. Ce dernier s'est déroulé en allemand.

Jean-Pierre Kapp, journaliste indépendant,
30 janvier 2015



« La part des employés à Genève a légèrement augmenté ces dernières années, malgré la délocalisation de certains emplois. »

Erika Laubacher-Kubat, OIM

« L'engagement à Genève est toujours limité, sauf pour quelques spécialistes. »

Simone Aeschlimann, CICR

Nouvelles offres de formation et de formation continue dans la CI

2014

Université de Genève

Diploma of Advanced Studies Advocacy, Communication & External Relations
advocacy.unige.ch

Centre d'enseignement et de recherche en action humanitaire de Genève CERAH

Distance Learning Certificate of Advanced Studies:
CAS Designing Strategies and Projects for Humanitarian Action
CAS Communication, Advocacy and Negotiation
CAS Sexual violence in conflict and emergencies
www.cerahgeneve.ch → TRAINING → CAS: Certificates →
2) HDL – Designing Strategies and Projects for Humanitarian
[Action](#)

2015

Université de Genève, Global Studies Institute

Master in Moyen-Orient
Master in Global Health
www.unige.ch → Global Studies → [MASTERS](#)

swisspeace Academy

CAS Civilian Peacebuilding I, annual program
CAS Civilian Peacebuilding II, modular program
CAS Peacebuilding Methodologies
DAS Civilian Peacebuilding, modular program
MAS Civilian Peacebuilding
academy.swisspeace.ch

Servizio Formazione Contiuia – SUPSI

CAS Cooperazione e sviluppo
www.supsi.ch → Offerta formativa → Advanced Studies → CAS
→ [Elenco siti CAS](#) → [CAS Cooperazione e sviluppo](#)

Zürcher Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften
ZHAW et cinfo – Centre d'information, de conseil et de
formation pour les professions de la coopération internationale
CAS Internationale Zusammenarbeit / Führen über Grenzen
www.weiterbildung.zhaw.ch → [Continuing education](#)
et www.cinfo.ch

2016

Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights

Master en Justice Transitionnelle
www.geneva-academy.ch

Cette liste répertorie les nouvelles formations du domaine de la CI dont cinfo a connaissance. Toutes les autres offres peuvent être consultées dans la base de données des formations et formations continues en ligne sous : www.cinfo.ch.



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.



**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