

Rapport sur le marché suisse du travail de la CI 2010



Rapport sur le marché suisse du travail de la coopération internationale 2010

Editeur et ©*cinfo*, Bienne, juin 2011

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

Auteurs BASS: Peter Stettler, Matthias Gehrig (p. 2–18)
Rédaction *cinfo*

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

Center for Information,
Counselling and Training for
Professions relating to
International Cooperation



Rue Centrale 121 | Case postale
CH-2500 Bienne 7
Tél. +41 32 365 80 02
Fax +41 32 365 80 59
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch

Demande du marché

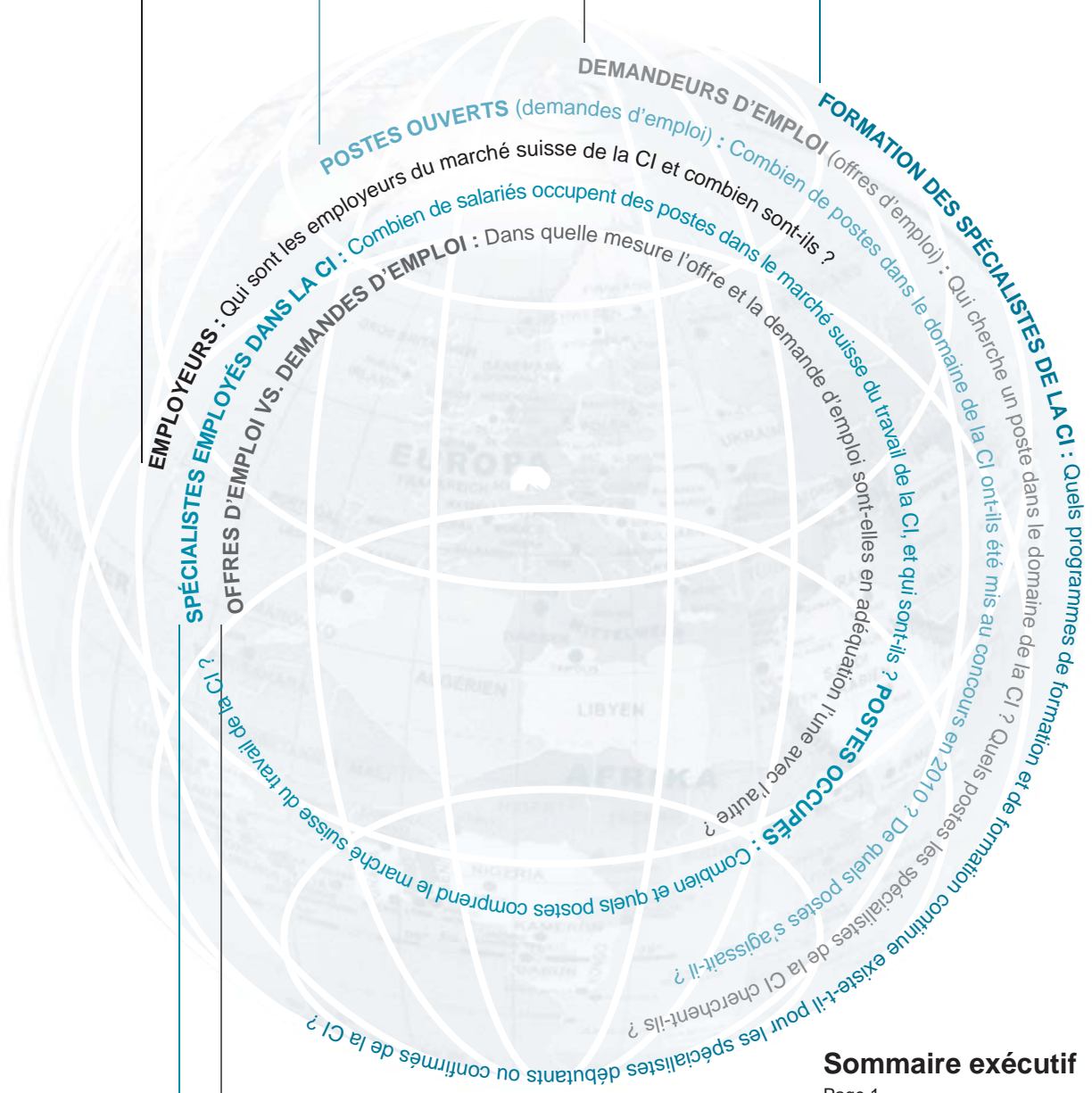
Pages 9–10

Pages 11–15

Offre du marché

Pages 3–5

Pages 6–8



Pages 18–20

Pages 16–17

Adéquation du marché

Sommaire exécutif

Page 1

Définition du marché

Page 2

Thème spécifique

Pages 21–22

**Hommes et femmes
au sein de la CI**

Pages 23–26

**Nouvelles offres de formation
et de formation continue**

Pages 27–28

Annexe

Page 29

Sommaire exécutif

Le présent rapport réunit pour la première fois des données détaillées concernant le marché suisse du travail de la coopération internationale (CI). Il a pour objectif de donner un aperçu des dimensions significatives de ce marché du travail et de sonder les potentiels, tant pour les acteurs de la CI – employeurs, institutions de formation et de formation continue – que pour les employé-e-s de la CI et les personnes qui aspirent à travailler pour la CI. Grâce à ce rapport, *cinfo* fournit une contribution importante à la planification institutionnelle du personnel, à la conception des offres de formation et de formation continue de même qu'à la planification des carrières individuelles.

C'est le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS qui a été chargé par *cinfo* de réaliser la conception du rapport ainsi que le relevé et l'analyse des données (voir pages 2–18). Le rapport repose sur des enquêtes et des évaluations quantitatives et il paraîtra dorénavant tous les deux ans, ce qui permettra de démontrer les tendances sur le marché suisse du travail de la CI.

Aperçu des principaux résultats :

1. En Suisse, le marché de la CI est influencé par les mêmes conditions que celles qui régissent l'ensemble du marché suisse du travail : La pénurie d'ingénieurs, d'enseignants et de personnel qualifié dans les soins et la médecine engendre la rareté des demandeurs d'emploi qualifiés également dans ces branches du marché du travail de la CI.
2. Les demandeurs et demandeuses d'emploi qui s'intéressent à une activité dans la CI présentent un degré de formation extraordinairement élevé : 93% d'entre eux/elles ont terminé une formation de niveau tertiaire (Université, Haute école spécialisée ou Ecole supérieure) ou quaternaire (diplôme d'études postgrades ou doctorat). Dans l'ensemble de la population suisse, cette part de formations tertiaires et quaternaires terminées ne s'élevait qu'à 35% en 2009.
3. En 2010, le marché suisse du travail de la CI a occupé 4300 spécialistes de la CI dans 3681 postes à temps plein. En tant que l'un des deux marchés partiels dans la CI, l'aide humanitaire y représente un poids particulier : 62% des postes à équivalence plein temps lui sont attribués.
4. Les quatre principaux employeurs du marché suisse du travail de la CI sont les suivants : le Comité international de la Croix rouge (CICR), Médecins Sans Frontières, DFAE/DDC ainsi que la Fondation Terre des Hommes. Ils occupent ensemble presque les deux tiers des spécialistes de la CI, le CICR à lui seul 45%.
5. Dans l'aide humanitaire (AH), les postes mis au concours exigent déjà, dans 48% des cas, une expérience dans l'AH. Dans le domaine de la coopération au développement (CD), cette part de postes qui exigent l'expérience spécifique de la CD n'est en revanche que de 27%. La CD accepte donc davantage l'expérience de l'AH que l'inverse.
6. En contrepartie, les exigences de la CD sont plus élevées au niveau de la formation que celles de l'AH : alors que 16% des postes dans l'AH se contentent tout de même d'une formation terminée de niveau secondaire II, dans la CD cette part se monte à seulement 6%.
7. L'exemple de Haïti montre à quel point une crise humanitaire se répercute sur le marché partiel de l'AH : en 2010, 35% des postes mis au concours dans l'AH concernaient cet Etat des Caraïbes.
8. Le marché du travail de la CI montre une tendance à être un marché de la demande : une offre relativement importante de demandeurs et demandeuses d'emploi se voient confronté-e-s à une offre réduite d'emplois. Selon le profil recherché et le lieu d'engagement, les employeurs indiquent pourtant avoir de la peine à recruter les personnes appropriées sur le marché.
9. Dernière constatation, mais non la moindre : les exigences des postes publiés en 2010 dans *cinfoPoste* correspondent à la structure sociodémographique et aux qualifications des abonné-e-s de *cinfoPoste*.

cinfo, juin 2011

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

Les définitions suivantes du marché de l'emploi s'appliquent au présent rapport sur le marché du travail :

Font partie du marché du travail suisse de la coopération internationale tous les postes, à pourvoir ou déjà occupés, des organisations de la coopération internationale (CI) qui ont leur siège principal ou une succursale en Suisse et qui recrutent notamment du personnel en Suisse, afin d'occuper les postes à pourvoir.

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

- **Organisations internationales** : en font partie des organisations comme 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). Cette exclusion découle de raisons techniques liées à l'étude de marché. Bien qu'il soit également une organisation internationale, le **Comité international de la Croix rouge (CICR)** a quant à lui été pris en compte en raison de son importance exceptionnelle pour le marché du travail suisse.
- **Organisations de la CI qui ne possèdent pas de siège en Suisse** : il a également fallu renoncer à prendre en compte, pour des raisons techniques d'étude de marché, les organisations de la CI ne possédant aucune succursale en Suisse.

Au total, 91 organisations qui correspondent à cette définition du marché ont pu être identifiées et questionnées. Les données empiriques suivantes permettent une évaluation sommaire de l'importance des organisations de la CI non prises en compte pour le marché suisse du travail de la CI :

- *cinfo* connaît 17 organisations de la CI sans succursale en Suisse et 21 organisations internationales qui ont utilisé le canal *cinfoPoste* pour la publication d'un poste en 2010.
- En 2010, 1854 postes ont été mis au concours sur *cinfoPoste*, dont 250 postes d'organisations internationales (sans les postes à pourvoir du CICR) et 325 d'organisations de la CI sans succursale en Suisse. Concernant les postes mis au concours en 2010 sur *cinfoPoste*, les deux catégories d'organisations de la CI non prises en compte dans le présent rapport possèdent donc une part de marché de 31%.

Pour autant que rien d'autre ne soit spécifié, les données présentées dans le rapport sur le marché du travail se rapportent uniquement à des **fonctions spécialisées**, c'est-à-dire des postes dont les tâches essentielles se situent dans le domaine de la coopération internationale et qui exigent une formation spécifique à la CI ou une expérience équivalente. Les postes pour jeunes professionnels sont également inclus dans les fonctions spécialisées. N'en font pas partie : les postes présentant uniquement une **fonction de soutien** tels que recherche de fonds, RH, finances ; le **travail bénévole non rémunéré** (activités honorifiques) ; le personnel local.

Source des données : d'où proviennent les données de ce rapport ?

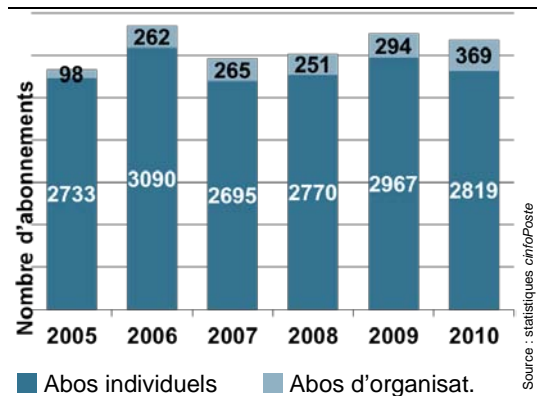
Les données sur lesquelles se base le présent rapport proviennent essentiellement du monitoring du marché du travail que *cinfo* effectue auprès des employeurs, des prestataires de formation et de demandeurs-euses d'emploi du marché du travail suisse de la coopération internationale. Les données de 2010 ont été saisies en partie simultanément, à savoir pendant l'année 2010 (exemple : postes à pourvoir dans *cinfoPoste*), en partie de manière rétrospective entre janvier et mai 2011 (exemple : sondage en ligne auprès des employeurs de la CI). Le monitoring du marché du travail sera dorénavant effectué tous les deux ans, afin que les évolutions à long terme du marché suisse du travail de la CI puissent être identifiées et analysées pour être actualisées au fur et à mesure.

Les demandeurs et demandeuses d'emploi

Le portail de l'emploi *cinfoPoste*

Année après année, de plus en plus de spécialistes et de débutant-e-s consultent la bourse d'emplois *cinfoPoste* pour s'informer des possibilités d'emploi offertes sur le marché du travail suisse de la CI. De 2005 à 2010, le nombre d'abonné-e-s individuel-le-s a varié entre environ 2700 et 3100 (cf. graphique 1).

cinfoPoste : abonné-e-s de 2005 à 2010 Graphique 1



En 2010, s'y ajoutent 369 abonnements d'organisations. En Suisse donc, les personnes à la recherche d'un poste dans le domaine de la CI utilisent le portail d'emploi de *cinfo*.

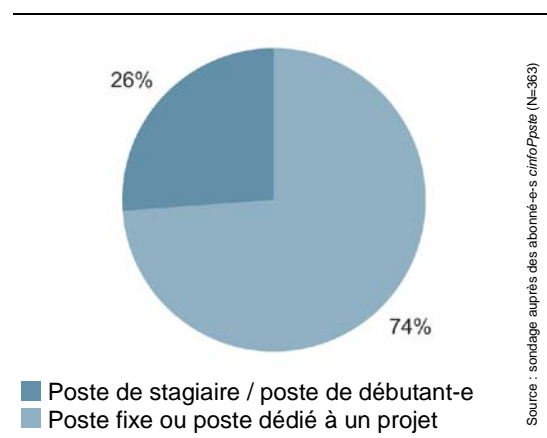
Fin 2010, un questionnaire en ligne concernant les différents aspects de la recherche d'emploi a été soumis aux abonné-e-s de *cinfoPoste*. Il s'agissait principalement de savoir quel genre de postes sont recherchés et quelles sont les qualifications et expériences personnelles des abonné-e-s. Les 428 réponses reçues ont permis de dégager des données significatives.

Quel est le genre de postes recherchés par les demandeurs-euse-s d'emploi ?

57% d'entre eux/elles indiquent vouloir se limiter, dans leur recherche d'emploi, au marché partiel de la coopération au développement (CD). Ils/elles ne sont que 2% à chercher exclusivement des postes dans l'aide humanitaire (AH). Les 41% restants indiquent qu'ils cherchent des postes dans

les deux domaines. Apparemment, les demandeurs et demandeuses d'emploi s'intéressent aussi bien aux engagements qui comportent des objectifs à court terme (AH) qu'à ceux qui comportent des objectifs à long terme (CD). Peut-être aussi que, pour certain-e-s, la différence entre le domaine de l'AH et celui de la CD n'est pas très claire : 26% des demandeur-euse-s d'emploi sont depuis peu dans le domaine de la CI, c'est-à-dire des personnes qui cherchent un poste de débutant-e ou de stage (cf. graphique 2). Ces « jeunes professionnels de la CI » concentrent nettement moins souvent leur recherche sur l'un des deux marchés partiels que ceux ou celles qui disposent déjà d'une expérience au sein de la CI.

Demandeur-euse-s d'emploi en 2010 : proportion de débutant-e-s Graphique 2



Quelles sont les qualifications et les expériences des personnes qui recherchent un emploi ?

Plus de la moitié (58%) des personnes qui recherchent un emploi ne peuvent justifier d'aucune expérience ou tout au plus d'une expérience de deux ans au maxi-

Sondage auprès des abonné-e-s de *cinfoPoste*

Période : 19.11.2010 – 26.1.2011

Méthode : sondage en ligne

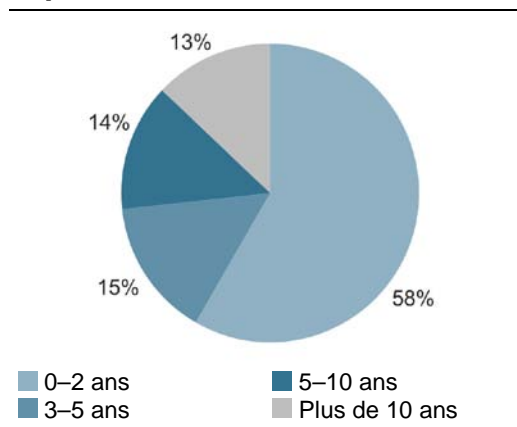
Nombre d'envois : 2414

Réponses : 428 (18%)

mum. 42% d'entre elles disposent d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans un domaine spécifique à la CI (cf. graphique 3).

Le graphique 5 montre le niveau de formation le plus élevé dont disposent les personnes qui recherchent un emploi. Avec 75%, la part de ceux/celles qui obtiennent un diplôme de niveau tertiaire (Université, Haute école spécialisée ou Ecole supérieure) est très élevée. Ils s'y ajoutent encore 18% de personnes au bénéfice d'un

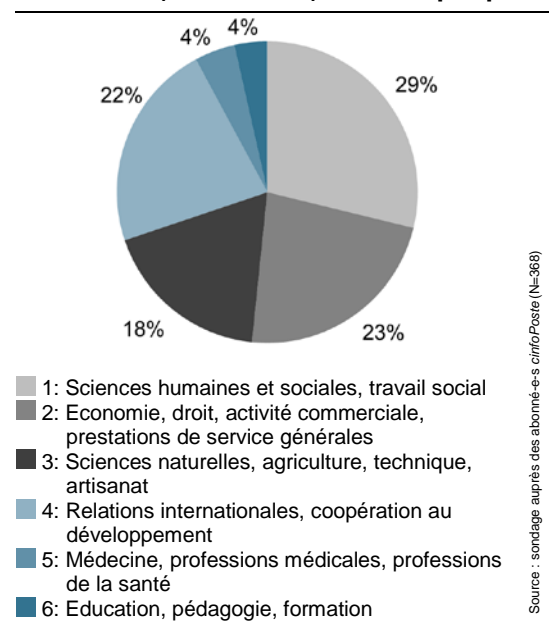
Demandeurs d'emploi 2010 : expérience de la CI **Graphique 3**



diplôme de niveau quaternaire (formation post-graduée ou doctorat). Ce qui donne un total de 93% de personnes possédant un diplôme de niveau tertiaire ou quaternaire. Ce pourcentage est excessivement élevé. En 2009, sur l'ensemble de la population, il n'était que de 35% chez les 25-64 ans (source : Office fédéral de la statistique OFS). Chez les demandeur-euse-s d'emploi qui recherchent exclusivement un poste dans la CD, ce pourcentage de diplômes de niveau tertiaire et quaternaire est encore plus accentué, puisqu'il s'élève même à 97%.

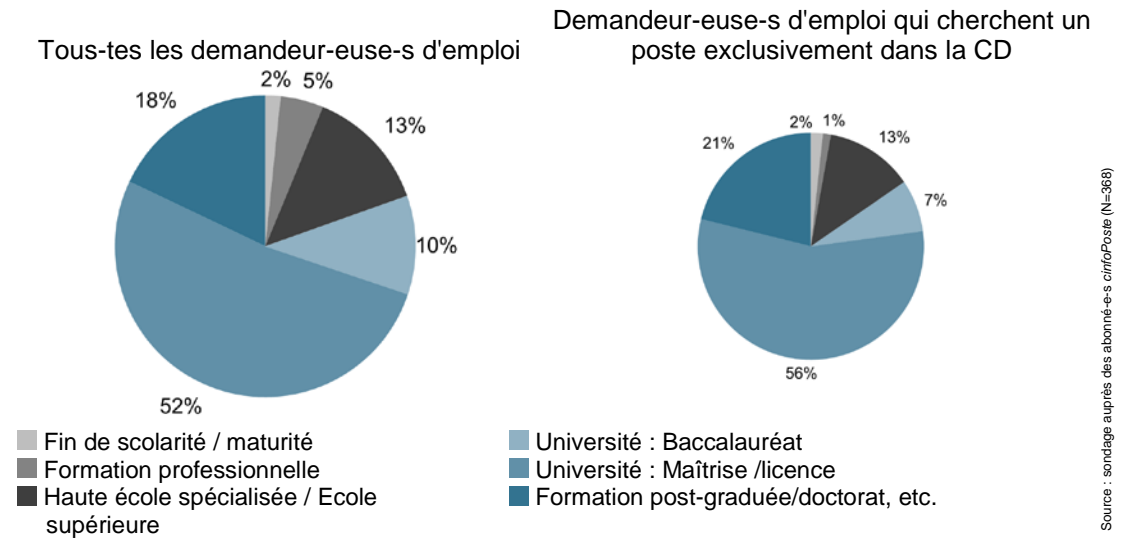
Le recensement des domaines spécialisés dans lesquels les demandeur-euse-s d'emploi ont terminé leur dernière formation (cf. graphique 4), montre que les personnes qui travaillent dans la CI sont recrutées majoritairement dans des domaines de formation non spécifiques à celle-ci. Avec respectivement 29 et 23%, le domaine 1 (sciences humaines et sociales) et le domaine 2 (économie, droit, etc.) figurent en tête.

Demandeur-euse-s d'emploi 2010 : domaine (de formation) **Graphique 4**



22% des personnes qui cherchent un emploi ont tout de même effectué une formation ou une formation continue dans le domaine 4 (relations internationales, coopération au développement). Concernant les débutant-e-s, cette valeur s'élève à 29%. Ces données laissent supposer que les débutant-e-s misent toujours davantage sur des formations proches ou spécifiques à la CI.

Demandeurs/demandeuses d'emploi 2010 : fin de formation **Graphique 5**



Formation et formation continue du personnel spécialisé dans la CI

Début et fin d'études entre 2005 et 2010

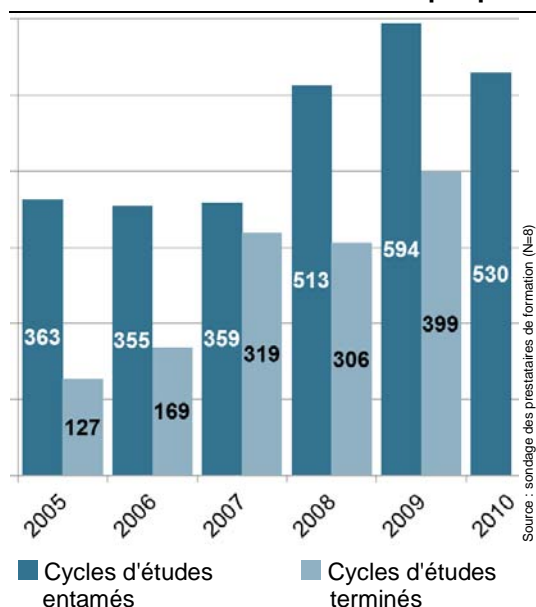
Afin de pouvoir établir la statistique du début et de la fin d'études, les formations et formations continues suivantes ont été prises en compte :

1. Filières du niveau tertiaire dans le domaine spécialisé « Relations internationales, coopération internationale » des Hautes Ecoles suisses.
2. Cycles d'études postgrades (niveau quaternaire) en Suisse, qui permettent de se qualifier spécifiquement pour le travail dans la CI et sont sanctionnés par un « Diploma of Advanced Studies (DAS) » ou par un « Master of Advanced Studies (MAS) ».

Le graphique 6 montre l'évolution du nombre d'étudiants ayant respectivement entamé et terminé un cycle d'études du niveau tertiaire proches de la CI. Entre

Cycles d'études du niveau tertiaire proches de la CI : nombre d'étudiant-e-s de 2005 à 2010

Graphique 6



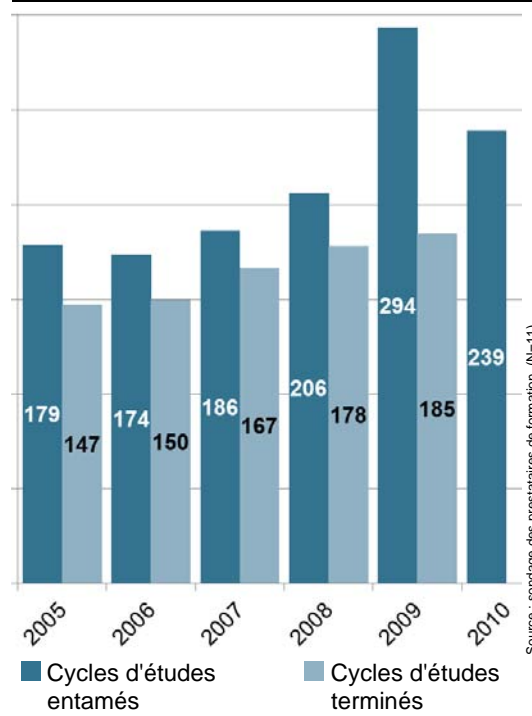
Remarque : concernant les données relatives aux études entamées en 2010, il manque les indications de deux cycles d'études. Les valeurs manquantes ont été évaluées sur la base des valeurs des années précédentes.

2005 et 2009, le nombre de cycles d'études entamés a augmenté de 363 à 594. En 2010, on enregistre un léger recul à 530 cycles d'études démarrés.

Le nombre de diplômes d'études obtenus a triplé entre 2005 (127) et 2009 (399). L'accroissement du nombre d'étudiant-e-s pourrait être dû, entre autres, à l'extension de l'offre observée entre 2005 et 2009 : alors qu'en 2005, on proposait encore six cycles d'études, on en était déjà à huit en 2010. Apparemment, les nouveaux cycles répondaient à une demande.

Etudiant-e-s des cycles postgrades spécifiques à la CI de 2005 à 2010

Graphique 7



Durant la période d'observation, le nombre de **cycles d'études postgrades** accomplis a également nettement augmenté (cf. graphique 7) : entre 2005 et 2010, le nombre d'études démarrées a augmenté de 179 à 239, donc de 34%. L'accroissement relativement important des cycles d'études entamés en 2009, suivi d'une diminution du nombre de cycles d'études au niveau postgrade spécifiques à la CI en

2010 est dû au fait que trois cycles post-grades, proposés de manière irrégulière, ont redémarré en 2009, mais non en 2010.

Pour la période de 2005 à 2009, on remarque une augmentation constante du nombre de personnes ayant obtenu leur diplôme du cycle d'études postgrades – de 147 diplômé-e-s en 2009 à 185 en 2010 (taux d'accroissement : 26%).

Pour le cycle d'études postgrades quaternaires également, le nombre d'étudiant-e-s pourrait avoir augmenté, entre autres, en raison d'offres complémentaires : durant la période concernée, le nombre de programmes d'études postgrades spécifiques à la CI s'est accru de six à onze.

Sur la base de ces données, on peut estimer qu'en Suisse, environ 800 personnes par année suivent avec succès une formation proche de la CI ou une formation continue spécifique à la CI.

Sondage des prestataires de formation

Période : du 10.1. au 21.2.2011

Méthode : sondage par courriel

Nombre de personnes contactées : 28

Réponses : 20 (71%)

Les cycles d'études pris en compte

Tableau 1

Cycles d'étude au niveau tertiaire

Institut universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master of Arts interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)
Haute école suisse d'agronomie HESA, Zollikofen	Bachelor en agronomie (avec Major dans l'agriculture internationale)
	Master of Science in Life Science, approfondissement des sciences appliquées agricoles et forestières
Université de St. Gall, programme International Affairs and Governance	Bachelor-Programm International Affairs (BIA)
	Master-Programm International Affairs and Governance (MIA)
Université de Genève, Faculté des Sciences économiques et sociales	Baccalauréat universitaire en relations internationales
Université de Neuchâtel, Institut de l'entreprise	Maîtrise universitaire en développement international des affaires
World Trade Institute, Bern	Master of International Law and Economics (MILE)

Cycles d'études postgrades (niveau quaternaire)

Académie de droit international humanitaire et de droits humains ADH, Genève	LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights
Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID), Genève	Executive Master en études du développement (IMAS)
	Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP ; diplôme : DAS)
Institut für Kommunikation & Führung IKF, Luzern	Transkulturelle Kommunikation & Management (MAS/MBA)
Institut universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
NADEL, ETH Zürich	Masterprogramm in Entwicklung und Zusammenarbeit (MAS)

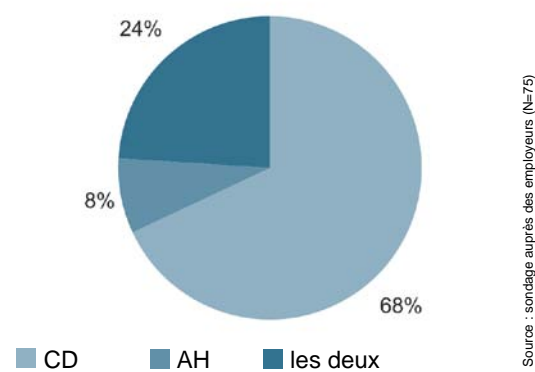
Swiss Tropical and Public Health Institute, Bâle	Master of Advanced Studies in International Health
Universita della Svizzera Italiana, Lugano	Master of Advanced Studies in Humanitarian Logistics and Management (MAS HLM)
	Master of Advanced Studies en communication interculturelle (MIC; diplôme : MAS ou DAS)
Université de Zurich	Master of Advanced Studies (MAS) in International Organisations
World Peace Academy, Basel	Master of Advanced Studies (MAS) in Peace and Conflict Transformation

Les employeurs dans la CI suisse

Ce chapitre présente quelques caractéristiques des employeurs sur le marché du travail de la CI suisse. Selon notre définition du marché (cf. page 2), il s'agit des organisations de la CI qui possèdent leur siège principal ou une succursale en Suisse.

Le graphique 8 montre que deux tiers (68%) des employeurs sont actifs uniquement dans le marché partiel de la coopération au développement (CD). La promotion civile de la paix et la promotion des droits humains font également partie de ce marché partiel. En revanche, seuls 8% des employeurs se concentrent exclusivement sur l'aide humanitaire. Les autres organisations de la CI (24%) sont engagées tant dans la CD que l'AH. Le marché partiel de l'AH est pourtant nettement plus important pour le marché suisse du travail de la CI que ne le suggère la faible part du nombre d'employeurs : en effet, les 8% d'employeurs de l'AH emploient 60% de l'ensemble du personnel sur le marché suisse du travail de la CI.

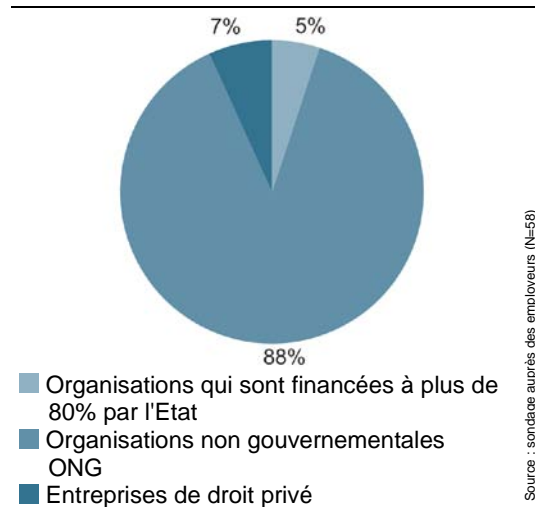
Employeurs : participation aux marchés partiels Graphique 8



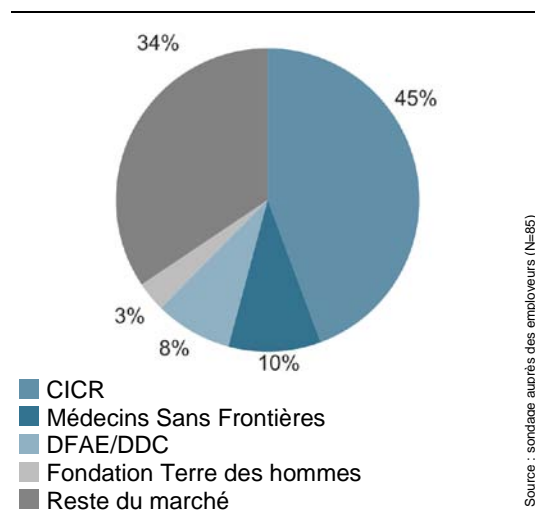
Pour la plus grande partie (88%) des employeurs, il s'agit d'organisations non gouvernementales (ONG), (cf. graphique 9). Les organisations étatiques, à savoir les organisations financées à plus de 80% par l'Etat, représentent 5% des employeurs. 7% des employeurs sur le marché suisse de la CI sont des entreprises issues de l'économie privée, axés sur le profit. Les organisations étatiques sont toutefois plus importantes pour le marché suisse du tra-

vail de la CI que ne le laisse supposer leur faible part (5%) en tant qu'employeurs. En effet, elles occupent environ la moitié des spécialistes de la CI. Les ONG occupent également presque la moitié de cette catégorie d'employés. En revanche, les entreprises de l'économie privée occupent seulement environ 2% d'entre eux.

Employeurs : formes d'organisation Graphique 9



Employeurs : parts de quatre importantes organisations sur le marché du travail de la CI (base : équivalence plein temps) Graphique 10



Recherche de travail : les employeurs dans la CI suisse

Afin d'obtenir une image concrète des employeurs du marché suisse du travail de la CI, le graphique 10 et le tableau 2 des chiffres clés essentiels de quatre importantes organisations. Avec 45%, le Comité international de la Croix rouge s'avère être le plus important employeur

de la CI. Les pourcentages de Médecins Sans Frontières, du DFAE/DDC et de la Fondation Terre des hommes sont moindres. Ensemble, les quatre organisations représentent presque les deux tiers du marché suisse du travail de la CI.

Chiffres clés de quatre employeurs importants

Tableau 2

		Total		CICR	Médecins Sans Frontières	DFAE / DDC ⁴⁾	Fondation Terre des hommes
		Absolu	%				
Nbre d'employé-e-s¹⁾ (au 31.12.2010, équivalence plein temps)	Total	2416	100	1632	(511)	303	118
	dont la CD	319	13	0	0	260	118
	dont l'AH	2097	87	1632	(511)	43	
en % de tous les employé-e-s de la CI		66%		45%	10%	8%	3%
Offre d'emploi 2010²⁾ (équivalence plein temps)	Total	185	100	a.i.	136⁵⁾	0⁶⁾	49
	dont la CD	24	13	a.i.	0	0	49
	dont l'AH	161	87	a.i.	136	0	
Nombre de postes pour débutant-e-s ³⁾		91		a.i.	71	15	5

Source : sondage auprès des employeurs

10 |

1) Uniquement fonctions spécialisées de la CI/sans fonctions de soutien. Exception : pour Médecins Sans Frontières, les chiffres entre parenthèses comprennent les fonctions spécialisées et de support

2) Offres d'emploi 2010 = nouveaux postes occupés en 2010 + postes à pourvoir au 31.12.2010

3) Il s'agit de postes pour des débutant-e-s dans la CI. On indique le nombre de postes indépendamment du degré d'occupation (= Headcount)

4) Sous DFAE/DDC, on retrouve les spécialistes de la CI du Département fédéral des affaires étrangères DFAE (avant tout la division politique IV, la Direction du développement et de la coopération DDC et la Corps suisse d'aide humanitaire CSA)

5) La rotation importante des collaborateurs-trices de Médecins Sans Frontières est due à la brève période d'engagement sur place (<1 an) ainsi qu'au besoin plus élevé en Haïti. Le personnel pour les engagements sur place est essentiellement recruté dans un pool.

6) Les départs qui ont eu lieu au DFAE/DDC ont tous pu être remplacés par un système de rotation interne

a.i. = aucune indication

Postes proposés dans la CI en 2010

Postes à pourvoir en 2010

En 2010, 1'854 postes ont été mis au concours sur le portail en ligne *cinfoPoste* (cf. Tableau 3). Après déduction des postes qui ne répondent pas à la définition du marché sur laquelle se fonde ce rapport, il reste encore 1'279 postes. Il s'agit pour ces derniers de postes à pourvoir d'organisations de la CI dont le siège principal ou une succursale se situe en Suisse. 412 de ces 1'279 postes concernent des fonctions de soutien, qui ne font pas partie du cercle étroit du marché du travail de la CI. Les 772 postes restants concernent des fonctions spécialisées spécifiques à la CI sur le marché suisse du travail.

Nombre de postes proposés sur *cinfoPoste* en 2010

Tableau 3

Nombre de postes	
Postes mis au concours	1'854
Organisations internationales	- 250
Organisations sans succursale/ siège en Suisse	- 325
Marché du travail suisse de la CI, postes de soutien y compris	1'279
Postes de soutien	- 412
Annonces non exploitables	- 95
Marché suisse du travail de la CI	772

Caractéristiques/spécificités des postes à pourvoir

Le graphique 11 montre qu'un peu moins de trois quarts des postes à pourvoir sont des postes dans l'aide humanitaire (AH). Un bon quart des postes à pourvoir concerne le marché partiel de la coopération au développement (CD).

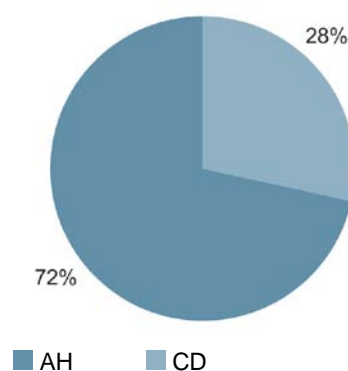
On peut déduire du graphique 12 que trois quarts des postes à pourvoir concernent des engagements sur le terrain. En revanche, un bon quart de ces postes sont à pourvoir en Suisse.

En ce qui concerne les fonctions, la situation est la suivante (cf. graphique 13) : un tiers des postes mis au concours en 2010 sont des postes spécialisés, c'est-à-dire

destinés à des spécialistes sans que l'accent ne soit mis sur la gestion de projet (37%). Un autre tiers des postes s'adresse à des coordinateur-trice-s (30%) et responsables de projets (14%). Dans 13% des cas, le poste s'adresse à des conseiller-ère-s. Les juniors et les délégué-e-s sont peu recherchés (3% des postes chacun).

Postes proposés en 2010 : part de CD et d'AH

Graphique 11

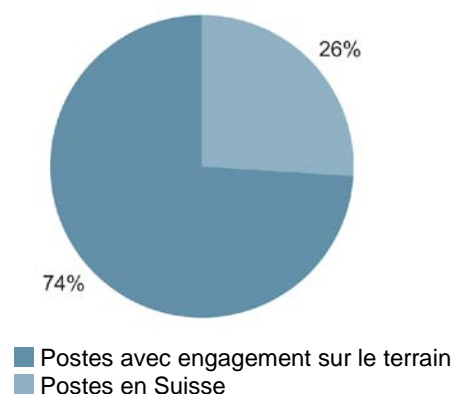


Source : sondage auprès des employeurs

| 11

Postes proposés en 2010 : genre de postes

Graphique 12



Source : sondage auprès des employeurs

S'agissant des profils des fonctions, les deux marchés partiels CD et AH se différencient nettement : l'AH recherche plus fréquemment des coordinateur-trice-s (AH : 41%, CD : 23%), alors que la CD recherche plutôt des conseiller-ère-s (CD : 18%, AH : 5%) et des responsables de projets (CD : 17%, AH : 10%). Les postes

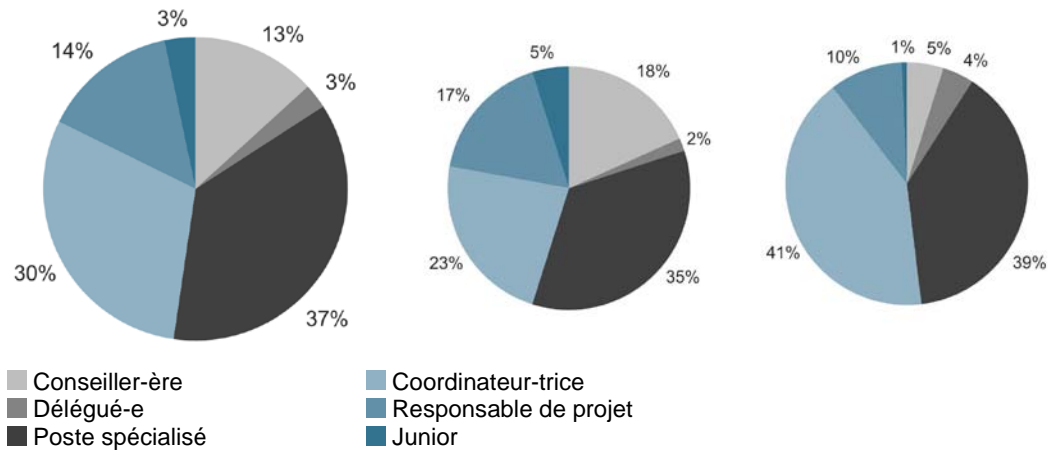
Postes à pourvoir en 2010 : fonctions

Graphique 13

Tous les postes à pourvoir dans la CI

Postes à pourvoir dans la CD

Postes à pourvoir dans l'AH



Source : statistiques cirfo/Poste (N=757)

12 |

de juniors sont presque exclusivement proposés dans la CD (5%, AH : 1%).

L'analyse des postes concernant un engagement sur le terrain est très instructive (cf. graphique 14) : presque la moitié d'entre eux concerne un engagement en Afrique. En seconde position, on trouve l'Amérique centrale et les Caraïbes (20%). 23% des postes sont situés en Asie (Asie centrale : 10%, Asie sans Asie centrale : 13%). Environ un poste proposé sur vingt en 2010 comporte un engagement en Amérique du Sud. Avec 2%, les postes à pourvoir en Europe sont rares. En ce qui

concerne les lieux d'engagement, les deux marchés partiels CD et AH se différencient également nettement. D'une part on remarque que la proportion de postes à pourvoir dans l'AH en Amérique centrale et aux Caraïbes est, avec 35%, nettement plus élevée que cela n'a été le cas dans la CD (10%). Il s'agit ici à 100% d'engagements en Haïti. On s'aperçoit ainsi clairement de la forte influence qu'exerce une crise humanitaire sur le marché partiel de l'AH. Au cours de la période d'exercice, il n'y a eu aucune proposition de poste pour des engagements en Europe ou en Amérique du Sud.

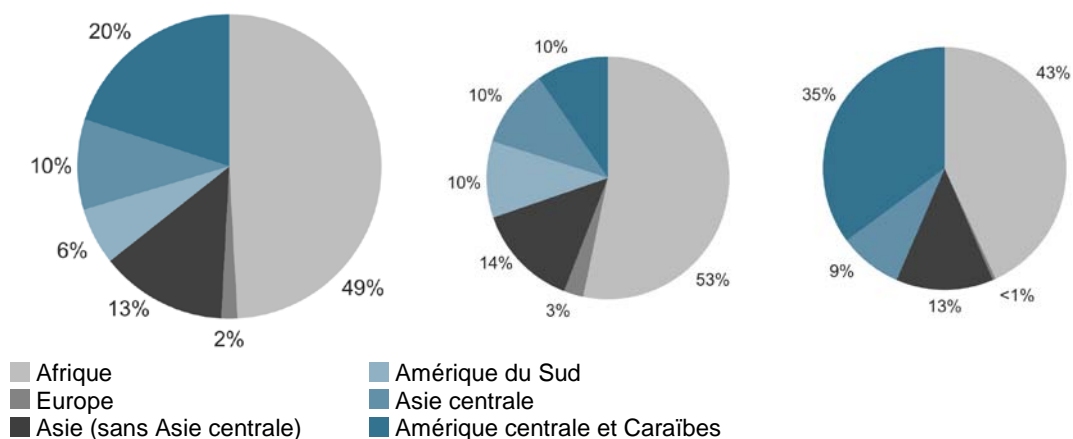
Postes à pourvoir en 2010 : régions

Graphique 14

Tous les postes à pourvoir dans la CI

Postes à pourvoir dans la CD

Postes à pourvoir dans l'AH



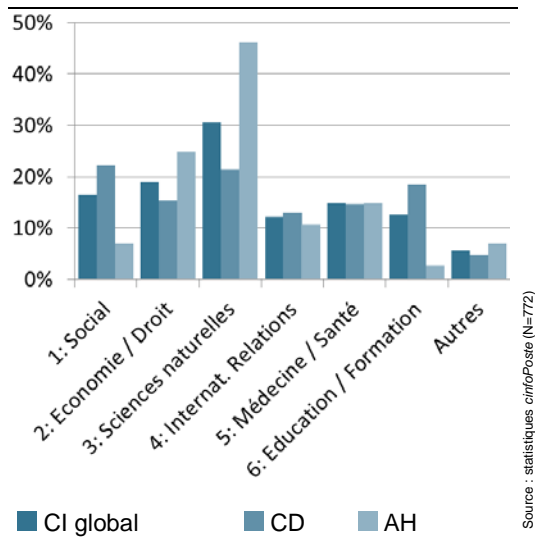
Source : statistiques cirfo/Poste (N=645)

Quelles sont les qualifications nécessaires pour les postes offerts?

Le graphique 16 (formations terminées), le graphique 15 (domaines spécialisés) et le graphique 17 (connaissances des langues) donnent des explications au sujet des qualifications requises pour les postes à pourvoir. Le graphique 16 montre qu'un diplôme du niveau tertiaire (Université, HES, ES) est quasiment indispensable dans la CI : 41% des postes offerts exigent un diplôme émanant d'une Haute

école spécialisée ou d'une autre Ecole supérieure, 44% un diplôme d'une université (Baccalauréat : 23%, maîtrise/licence : 21%). Une formation professionnelle de niveau secondaire II n'est suffisante que pour un poste sur dix proposé par la CI. En 2010, une offre d'emploi sur vingt exigeait un diplôme du niveau quaternaire (diplôme post-gradué / doctorat). Ici aussi, en ce qui concerne la formation exigée, les deux marchés partiels CD et AH se différencient nettement : la part de postes à pourvoir pour lesquels un diplôme d'une Haute école spécialisée ou d'une Ecole supérieure est suffisant est, avec 45%, nettement plus élevée dans l'AH que dans la CD (38%). Dans l'AH, la part de postes n'exigeant qu'une formation professionnelle du niveau secondaire II est évidemment plus importante : elle s'élève à 16% dans l'AH, mais seulement à 6% dans la CD.

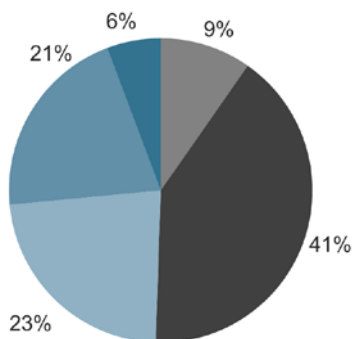
Postes proposés en 2010 : domaines spécialisés exigés (de la formation) **Graphique 15**



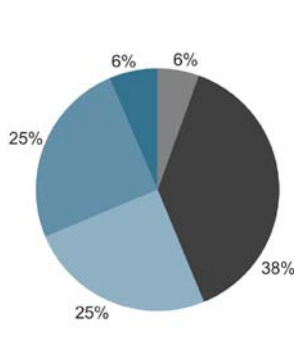
Le graphique 15 présente la part d'offres d'emploi qui mentionnent l'exigence d'une formation dans un domaine spécifique. C'est le domaine spécialisé « Sciences Naturelles », englobant aussi la technique, les professions d'ingénieur-e-s et les métiers manuels, qui est demandé le plus fréquemment (31%), suivi par les domaines « Economie/droit » (19%) et « Social » (16%). La demande concernant les domaines « Relations internationales »

Postes à pourvoir en 2010 : diplômes de formation exigés **Graphique 16**

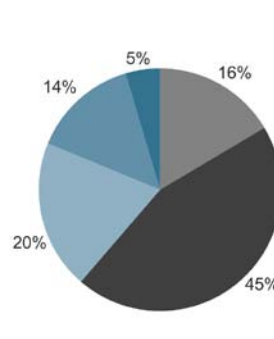
Tous les postes à pourvoir dans la CI



Postes à pourvoir dans la CD



Postes à pourvoir dans l'AH



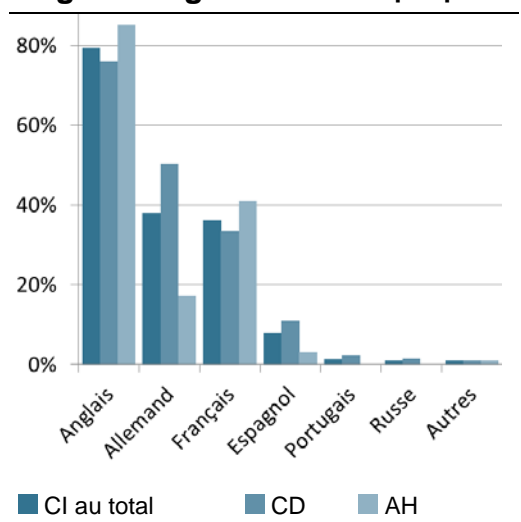
- Formation professionnelle
- Haute école spécialisée / Ecole supérieure
- Haute école universitaire : Bachelor
- Haute école universitaire : Master / licence
- Diplôme postgrade / Doctorat, etc.

Source : statistiques cirInfoPoste (N=679)

« Médecine/santé » et « Education/formation » se situe à hauteur de 10 à 15% pour chacun d'entre eux. Ici aussi, la différence entre les marchés partiels de la CD et de l'AH est frappante. Alors que, dans l'AH, le domaine technique est exigé dans près de la moitié des offres, cela ne concerne plus qu'un cinquième des postes mis au concours pour la CD. Pour le domaine « Economie / droit », qui englobe également les activités commerciales et les services généraux, l'on s'aperçoit que la demande est également plus importante dans l'AH que dans la CD.

Les domaines « Social » et « Education/Formation » sont plus fréquemment exigés dans la CD que dans l'AH. Seuls 7% et respectivement 3% des postes de l'AH mis au concours exigent cette spécialisation, alors que cette exigence figure dans respectivement 22% et 18% des offres d'emploi relatives à la CD.

Postes proposés en 2010: langues exigées **Graphique 17**



Le graphique 17 présente le pourcentage de postes nécessitant la connaissance d'une certaine langue. On s'aperçoit que

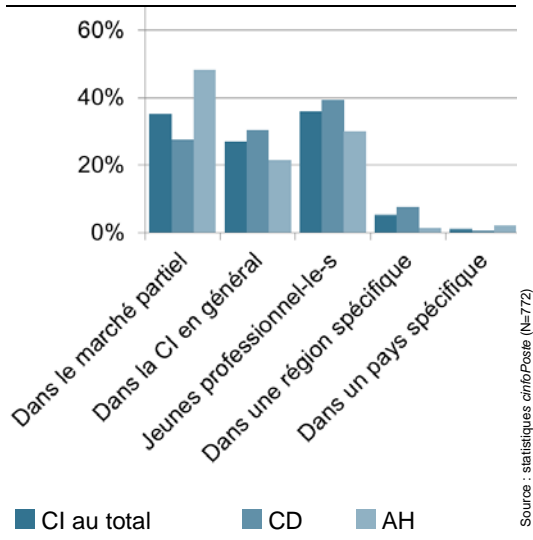
dans la CI, on demande particulièrement une bonne connaissance de l'anglais : presque 80% des offres d'emploi mentionnent cette exigence. L'allemand et le français représentent d'autres langues importantes pour la CI suisse : en 2010, la connaissance d'une de ces deux langues était la condition posée pour quatre postes sur dix. 8% des postes exigeaient l'espagnol alors que le portugais, le russe et les autres langues n'étaient nécessaires que pour un petit nombre de postes.

Le graphique 18 fournit des informations sur l'expérience professionnelle demandée dans la CI : 27% des offres exigent une expérience générale, alors que 35% demandent une expérience dans le marché partiel (CD ou AH). Les personnes qui sont débutantes dans le domaine de la CI ont tout de même la possibilité de postuler pour 35% des postes proposés.

En comparant la CD et l'AH (colonne « Dans le marché partiel »), il ressort que dans l'AH, on exige fréquemment une expérience spécifique à ce domaine (48%) alors qu'une expérience spécifique de la CD n'est voulue que dans 27% des postes relatifs à la CD. Il en va de même pour les postes pour jeunes professionnel-le-s, où l'on a tendance à demander moins d'expérience spécifique pour les postes à pourvoir dans la CD que dans ceux de l'AH : dans la CD, on a mis au concours proportionnellement davantage de postes pour débutant-e-s, qui n'apportent aucune expérience spécifique de la CI, que dans l'AH (CD : 39%, AH : 30%).

Pour 6% des postes, on exige de manière explicite une expérience dans une région spécifique (5%) ou un pays spécifique (1%). L'expérience régionale a un peu plus de poids dans la CD, alors que dans l'AH on met davantage l'accent sur l'expérience acquise dans certains pays.

**Postes proposés en 2010 :
expérience exigée** **Graphique 18**



Statistique *cinfoPoste*

Méthode : codage des offres d'emploi du portail d'emploi *cinfoPoste*
 Nombre d'offres d'emploi codées : 772

Comparaison entre l'offre et la demande

La comparaison entre la structure de la demande (postes proposés sur *cinfoPoste*) et la structure de l'offre (demandeurs et demandeuses d'emploi abonné-e-s à *cinfoPoste*) fournit des indications quant aux profils qui ne peuvent être recrutés que difficilement sur le marché suisse du travail de la CI. En outre, à l'aide de cette comparaison, il est possible d'analyser dans quelle mesure le portail de l'emploi en ligne de *cinfo* est en mesure de réunir l'offre et la demande sur le marché suisse du travail de la CI.

Le graphique 19 montre la comparaison entre les postes à pourvoir et les demandeurs et demandeuses d'emploi en ce qui concerne le niveau de formation, le graphique 21 en rapport avec l'orientation professionnelle de la formation et le graphique 20 en ce qui concerne l'expérience professionnelle dans la CI. Les graphiques indiquent clairement que la structure des postes à pourvoir sur *cinfoPoste* correspond très bien avec la structure des demandeur-euse-s d'emploi abonné-e-s à *cinfoPoste*.

Le graphique 19 montre que 85% des postes à pourvoir mis au concours en 2010 sur *cinfoPoste*, exigeaient une formation achevée de niveau tertiaire. 93% des abonné-e-s de *cinfoPoste* ont satisfait à cette exigence : 75% des demandeur-euse-s d'emploi disposaient d'un diplôme

de niveau tertiaire, 18% même d'une formation achevée de niveau quaternaire. Avec 6%, une formation achevée au niveau quaternaire représente en revanche une part comparativement basse des postes à pourvoir mis au concours sur *cinfoPoste* en 2010.

La structure de la demande en matière de travail concorde également bien avec celle de l'offre concernant l'expérience professionnelle spécifique à la CI (cf. graphique 20) : 63% des postes à pourvoir mis au concours en 2010 sur *cinfoPoste* exigeaient une expérience professionnelle spécifique à la CI. 74% des abonné-e-s de *cinfoPoste* remplissaient cette exigence. Avec 26%, la part des demandeur-euse-s d'emploi ne disposant d'aucune expérience professionnelle spécifique à la CI a été comparativement basse : 37% des postes à pourvoir mis au concours sur *cinfoPoste* en 2010 ne demandaient aucune expérience professionnelle spécifique à la CI.

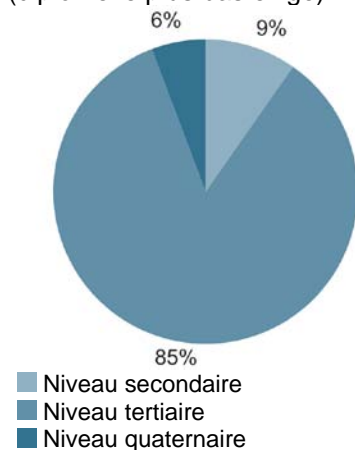
La réalité qui veut que les demandeur-euse-s d'emploi sont très bien formé-e-s et disposent également d'une expérience professionnelle spécifique à la branche indique que, dans le marché suisse du travail de la CI, il s'agit de plus en plus d'un « marché de demandes » : la demande (postes à pourvoir) se trouve face à une offre (demandeurs / demandeuses d'em-

16 |

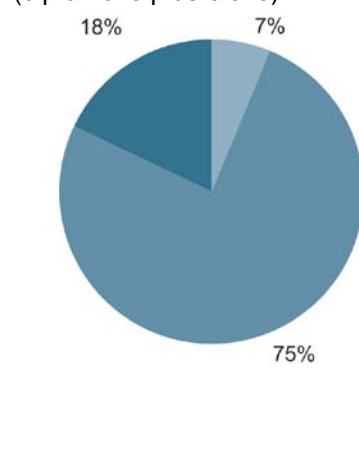
Comparaison entre l'offre et la demande en 2010 : formation achevée

Graphique 19

Postes à pourvoir
(diplôme le plus bas exigé)



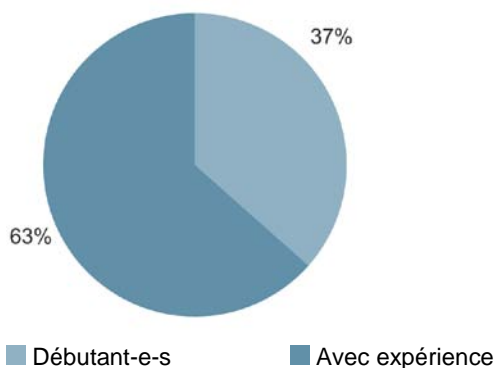
Demandeurs/demandeuses d'emploi
(diplôme le plus élevé)



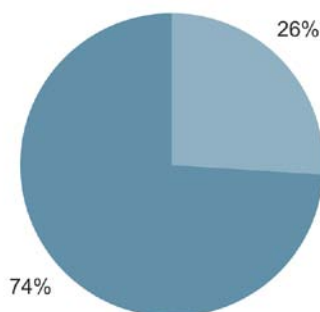
Comparaison entre l'offre et la demande en 2010 : expérience

Graphique 20

Postes à pourvoir
CI total



Demandeurs/demandeuses d'emploi
CI total



Source : statistiques et sondage cinfoPoste

ploi) comparativement importante. Les « demandeurs », c.à.d. les employeurs de la CI, peuvent – quantitativement – puiser dans un grand réservoir, à savoir choisir entre un grand nombre de candidat-e-s. D'un point de vue qualitatif, on peut toutefois, selon le profil recherché, s'en écarter fortement (voir thème spécifique page 21).

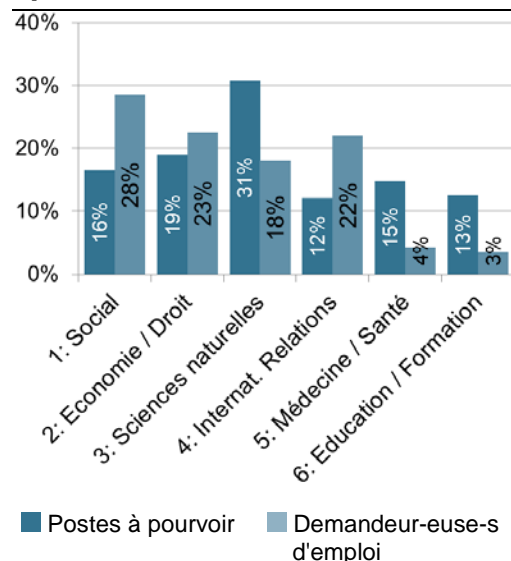
La comparaison de la structure des postes à pourvoir avec celle des demandeur-euse-s d'emploi en rapport avec le domaine spécialisé de la formation montre clairement, entre autres, que le marché du travail de la CI ne représente pas un marché refermé sur soi (cf. graphique 21) : il est notamment influencé par les conditions qui marquent l'ensemble du marché du travail suisse : en 2010, la part d'abonné-e-s à *cinfoPoste* qui disposent d'une formation dans les domaines des sciences exactes, de la médecine/santé et de l'éducation/formation a été plus basse que la part de postes à pourvoir sur *cinfoPoste*, qui exigent une formation dans ces domaines spécialisés : par exemple, 31% des postes à pourvoir nécessitaient une formation achevée dans le domaine des sciences naturelles, englobant aussi les domaines de l'agriculture, de la technique et des métiers manuels. Il est vrai que seuls 18% des demandeur-euse-s d'emploi disposaient d'une telle qualification. Concernant les domaines spécialisés Social, Economie/droit et Relations internationales, c'est le contraire qui se produit : la part des abonné-e-s à *cinfoPoste* qui disposent d'une formation dans ces domaines spécialisés a été plus importante

que la part de postes à pourvoir qui exigeaient une formation dans ces domaines. L'offre comparativement restreinte dans les domaines des sciences naturelles, de la médecine/santé et de l'éducation/formation reflète finalement la situation qui touche l'ensemble du marché du travail suisse, à savoir l'offre insuffisante en enseignants (pénurie d'enseignants), en personnes spécialisées dans la santé et en personnel qualifié dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique (pénurie d'ingénieurs).

| 17

Comparaison entre l'offre et la demande en 2010 : spécialisations

Graphique 21



Source : statistiques et sondage cinfoPoste

Volume du marché, employé-e-s et salaires

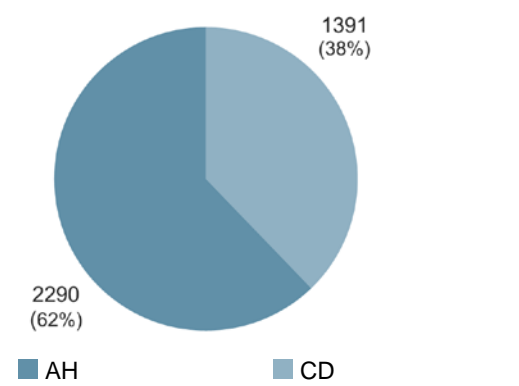
Volume du marché

En 2010, le marché suisse du travail de la CI a englobé 4'332 postes, dont 3'681 postes à plein temps (dénommés postes équivalence plein temps). Avec 2'290 postes équivalence plein temps, le marché partiel de l'aide humanitaire (AH) représentait une part de 62%, alors que la part du marché partiel de la coopération au développement (CD) était de 38% avec 1'391 postes équivalence plein temps (cf. graphique 22). Plus des deux tiers des employé-e-s de l'AH sont des employé-e-s du CICR. Celui-ci occupe 45% des employé-e-s du marché suisse du travail de la CI, alors que la part du reste de l'AH s'élève à 17%.

Selon la définition choisie pour le marché du travail, ce calcul n'englobe que les postes destinés à des spécialistes de la CI. Les fonctions de soutien n'ont pas été prises en compte. Posons malgré tout un regard sur leur importance au sein du marché du travail de la CI : 72% de l'ensemble des employé-e-s des entreprises actives dans la CI occupent des fonctions de spécialistes. 28% des postes proposés par les employeurs de la CI sont des postes à fonction de soutien (cf. graphique 23).

Volume du marché 2010 : nombre de postes équivalence plein temps

Graphique 22

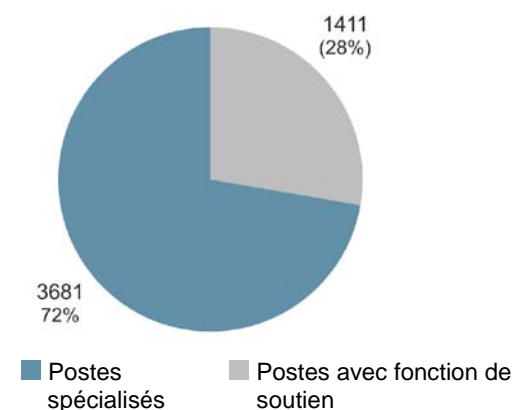


Le graphique 24 fournit des indications sur l'évolution de la situation en matière de postes dans la période transitoire entre 2010 et 2011. 23% des organisations de la CI questionnées prévoient une augmenta-

tion des postes en 2011, en revanche, 11% projettent une réduction.

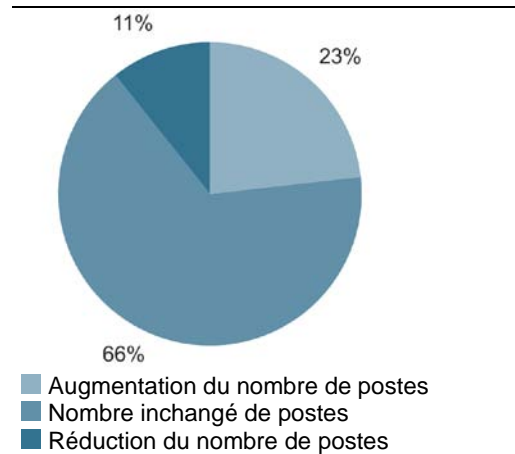
Résultat du marché 2010 : part de postes avec fonction de soutien (base : postes équivalence plein temps)

Graphique 23



Evolution du nombre de postes en 2011 (comparativement à l'année 2010)

Graphique 24



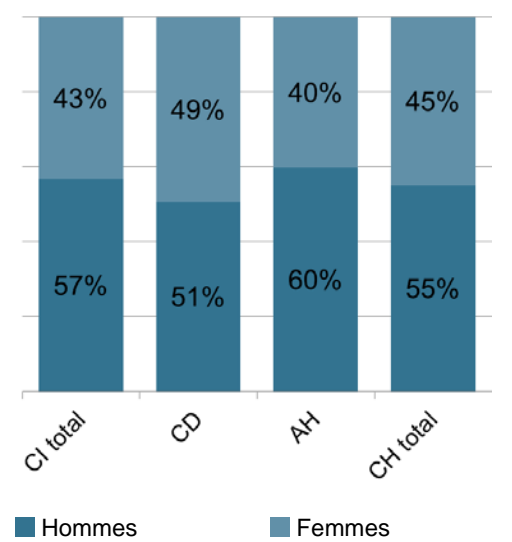
Caractéristiques socio-démographiques des spécialistes employé-e-s par la CI

Globalement, 57% des employé-e-s de la CI sont des hommes et 43% des femmes. Cette répartition est quasiment identique à celle de l'ensemble de la population active en Suisse (« CH total »). Si l'on ne considère que le marché de la CD, la part d'hommes et de femmes est pratiquement

équilibrée. Dans le marché de l'AH, les hommes prédominent avec une part de 60% (cf. graphique 25).

**Employé-e-s en 2010 :
part des sexes**
(base : nombre d'employé-e-s)

Graphique 25

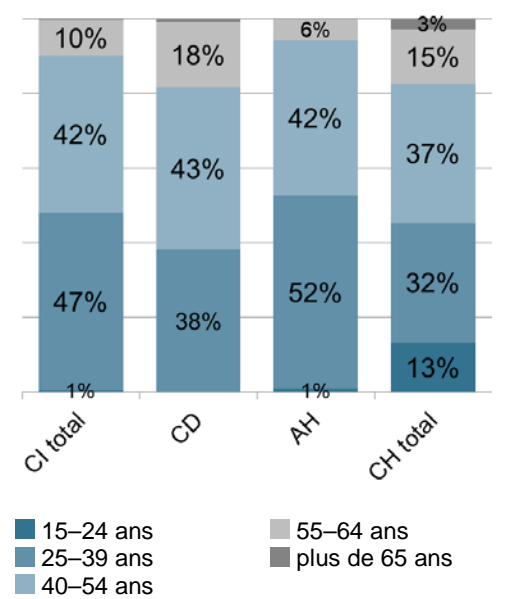


Source : sondage auprès d'employeurs (N=44) et OFS

La structure d'âge des demandeurs et demandeuses d'emploi est présentée dans le graphique 26. Comparé à l'ensemble de la population active en Suisse,

**Employé-e-s en 2010 :
structure de l'âge**
(base : nombre d'employé-e-s)

Graphique 26



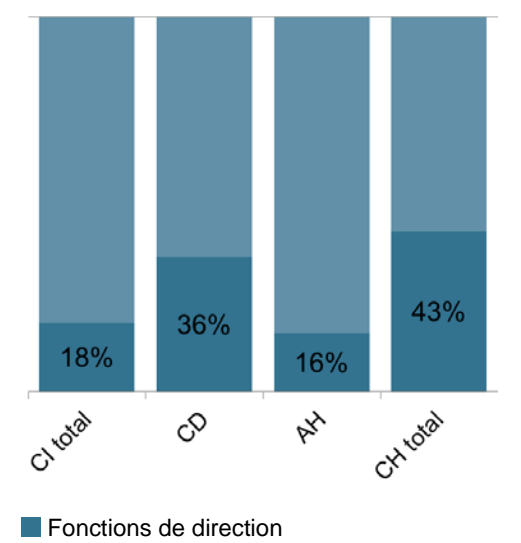
Source : sondage auprès d'employeurs (N=39) et OFS

on s'aperçoit que, dans la CI, les 15-24 ans et les plus de 55 ans sont représentés plus faiblement que dans l'ensemble de la population active suisse. Dans le groupe d'âge des 15-24 ans, cela n'a rien d'étonnant : la plupart des postes de la CI exigent une formation terminée d'une Haute école – une exigence que les 15-24 ans ne peuvent généralement pas (encore) remplir. La comparaison entre les deux marchés partiels en ce qui concerne la structure d'âge des employé-e-s fournit une indication sur la rareté des employé-e-s de 55 ans ou plus dans la CI : dans l'AH, la part des plus de 55 ans est particulièrement faible avec 6%.

Le graphique 27 présente la part d'employé-e-s qui exercent une fonction de direction par rapport à l'ensemble des employé-e-s de la CI. 18% des employé-e-s de la CI exercent une fonction de direction. Dans la population active suisse, cette part, qui s'élève à 43%, représente plus du double. C'est l'AH qui contribue le plus à cette différence : dans ce domaine, seuls 16% des employé-e-s occupent une fonction dirigeante. Dans la CD, cette part (36%) est certes aussi plus faible que dans l'ensemble de la population active, mais se situe néanmoins à un niveau comparable.

**Employé-e-s en 2010 :
part des fonctions de direction**
(base : nombre d'employé-e-s)

Graphique 27



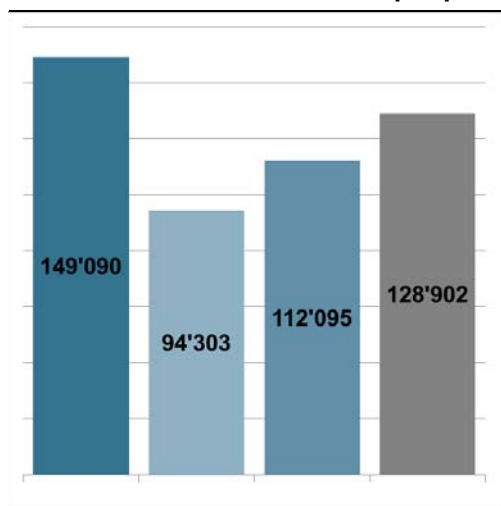
Source : sondage auprès d'employeurs (N(CD)=51, N(AH)=20) et OFS

Salaires et évolution des salaires

Le graphique 28 compare les salaires moyens des organisations financées par des sources étatiques ou supranationales, des organisations sans but lucratif et des entreprises de droit privé. Avec un salaire moyen de CHF 150'000.–, les employé-e-s des organisations étatiques obtiennent les salaires les plus élevés. Le salaire versé à un-e spécialiste de la CI engagé-e par une organisation sans but lucratif est en moyenne plus bas de CHF 55'000.–.

Salaires 2010 : salaires moyens pour les postes à plein temps (en CHF)

Graphique 28



Source : sondage auprès employeurs (N: 33/19/163)

- Organisations financées par l'Etat/organisations supra-nationales
- Organisations de droit privé
- Ensemble de la CI
- Organisations sans but lucratif

Remarque : il s'agit de salaires annuels bruts (selon fiche de salaire CH, point 8). Selon le nombre d'heures à fournir par année, les salaires ont été standardisés à 2080 heures de travail (analogue à l'OFS)

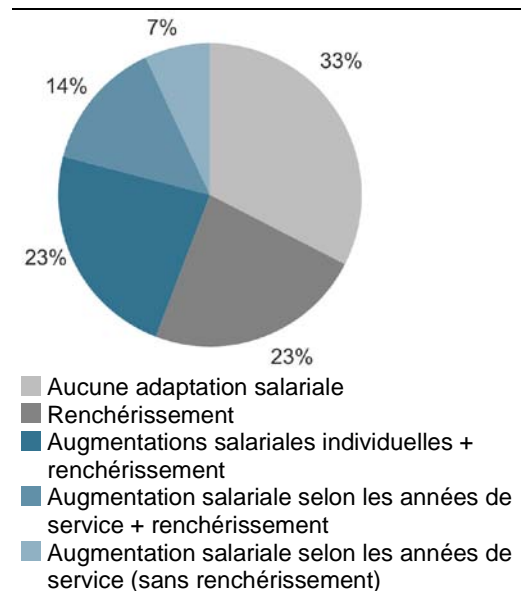
En ce qui concerne les organisations sans but lucratif, il faut tenir compte du fait que ces indications englobent les employé-e-s qui fournissent un engagement sur place et sont donc salarié-e-s en fonction du coût de la vie locale.

Avec environ CHF 110'000.–, le salaire moyen des entreprises de droit privé se situe entre les deux autres catégories. Toutefois ces entreprises n'ont qu'une importance quantitative marginale pour la CI, puisqu'elles n'occupent que juste 2% de l'ensemble des employé-e-s de la CI.

Le graphique 29 montre l'évolution des salaires en 2011 : pour un tiers des organisations de la CI questionnées, les salaires resteront nominalement identiques à ceux de l'année précédente, ce qui, au vu de l'inflation, représente une petite réduction du salaire réel. 23% des organisations de la CI questionnées accordent un renchérissement en 2011, ce qui équivaut à une stagnation du salaire réel. Dans les 44% d'organisations restantes, les salaires seront au mieux augmentés de manière individuelle, ou selon les années de service.

Evolution des salaires pour 2011

Graphique 29



Source : sondage auprès employeurs (N=43)

Sondage auprès des employeurs

Période : du 23.3. au 9.5.2011
 Méthode : sondage en ligne et par courriel
 Nombre de personnes contactées : 91
 Réponses :
 a) questionnaire bref : 27 (30%)
 b) questionnaire complet : 58 (64%)
 Total : 85 réponses (94%)

Recherchons personnel adéquat

Un grand intérêt pour un engagement, mais des postes rares : à la recherche du travail de leurs rêves, de nombreuses personnes sont confrontées à ce problème. A l'inverse, il est souvent difficile pour un employeur de la CI de trouver les candidat-e-s approprié-e-s pour un poste. Les raisons de cette situation sont diverses.

« Nous constatons que nous éprouvons parfois des difficultés à recruter des spécialistes approprié-e-s, parce que ces personnes craignent que, pendant leur engagement dans la CI, elles n'aient pas la possibilité de suivre une formation continue – ou parce qu'elles redoutent même de perdre leurs compétences professionnelles en raison de l'absence de standards », signale une organisation en réponse au sondage de *cinfo* sur le marché du travail. Cela se passe fréquemment dans des branches qui se développent rapidement ou dans celles où les innovations représentent la base, par exemple dans les domaines des technologies de l'information ou de la médecine.

La crainte de ne pouvoir continuer à se perfectionner, voire même de régresser professionnellement, n'est de loin pas l'unique motif pour lequel certains postes de la CI sont difficiles à pourvoir. Les spécialisations, qui ne sont proposées que depuis peu au niveau des Hautes écoles, les combinaisons inhabituelles de compétences exigées ou un niveau salarial bas par rapport à d'autres acteurs de la CI ou à l'économie privée, contribuent également au fait que le marché suisse du travail ne trouve souvent pas le personnel recherché pour la CI.

| 21

Difficult Duty Stations

Il est particulièrement difficile de trouver du personnel pour les lieux dénommés « difficult duty stations ». Ils sont considérés comme inappropriés pour les familles et même souvent dangereux. En plus d'Haïti et du Soudan, on pense par exemple au Pakistan et à l'Afghanistan. A la Croix Rouge Suisse (CRS), qui est active, entre autres, au Pakistan et en Haïti, on recrute depuis longtemps au niveau international, afin de trouver les spécialistes approprié-e-s. Avec plus ou moins de succès : « Précisément dans le cas du Pakistan, nous éprouvons des difficultés à pourvoir les postes », dit Isabel Bangerter, responsable du personnel étranger de la CRS. Les raisons qu'elle cite sont les suivantes : risques sécuritaires accrus, concurrence entre les acteurs de la CI pour trouver des spécialistes expérimenté-e-s ainsi que le fait qu'il existe actuellement un certain nombre de pays où le besoin en personnel est élevé. En d'autres termes : l'offre en postes dans les « pays difficiles » est nettement plus importante que l'offre en personnel approprié. Et aucune amélioration n'est en vue. « Entre autres à cause d'une relève insuffisante », complète Isabel Bangerter et aborde ainsi un problème qui existe dans toutes les branches.

Exigences élevées envers le personnel

Actuellement la Société allemande pour la coopération internationale (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, GIZ) – née de la fusion entre les organisations DED, GTZ et InWent – cherche également de manière intensive du personnel pour les pays de l'Hindou Kouch. « La situation en matière de sécurité et la pression représentent certainement des obstacles et cela avant tout pour les personnes vivant avec un-e partenaire », explique Angela Kolsdorf, responsable pour le marketing et le recrutement du personnel au service de développement de la GIZ : un engagement en Afghanistan avec partenaire ou enfants est impossible. « Nous nous réjouissons malgré tout de trouver toute une série de candidat-e-s pour l'Afghanistan. »

Marketing intensif en matière de personnel

Pour l'Afghanistan et le Pakistan, la GIZ propose toutefois aussi des séances d'information spécifiques avec des spécialistes rentré-e-s récemment au pays, afin de garantir un rapport authentique de la situation sur place. Selon Angela Kolsdorf, l'image que l'on se fait de ces

Thème spécifique

pays de l'Hindou Kouch est influencée par les médias. « Cependant la réalité est souvent très différente. » Lors de ces manifestations, les personnes intéressées ont l'occasion de s'informer sur les engagements et les tâches professionnels ainsi que sur le travail, la vie et la situation en matière de sécurité au Pakistan et en Afghanistan.

Concurrence au niveau des conditions d'engagement

D'autres stratégies permettant de rendre plus attractifs les engagements dans les « pays difficiles » pour les spécialistes auquel-le-s les organisations souhaitent s'adresser : la GIZ allemande comme la Croix Rouge Suisse mettent en place des programmes particuliers de « repos et récupération » qui permettent aux personnes engagées d'obtenir, après un certain temps, un congé d'une semaine (CRS), ou de deux semaines (GIZ). Mais là aussi, il existe une concurrence et des différences salariales entre les différents acteurs de la CI. Isabel Bangerter résume la situation actuelle : « Nous nous posons la question de savoir si et à quel moment nous devenons plus attractifs ».



Paul Metzener

« Mes amis ont parfois de la peine à comprendre mes absences »

Le 12 janvier 2010, un tremblement de terre rase des contrées entières en Haïti. Un quart de million de personnes meurent, bien davantage encore sont blessées. Et plus d'un million d'entre elles se retrouvent sans toit. A l'époque du tremblement de terre, Paul Metzener était engagé en Haïti avec le Corps suisse d'aide humanitaire (CSA).

Paul Metzener, début 2010, vous avez vécu le tremblement de terre en Haïti en tant que membre du Corps suisse d'aide humanitaire (CSA). Comment se sent-on lorsque l'on passe du statut de « secouriste » à celui de « survivant concerné » ?

C'est quelque chose qui vous tombe dessus ; je n'avais ni le choix ni la possibilité d'influencer la situation. Immédiatement après le premier tremblement de terre et pendant ces trois mois d'assistance, j'ai très bien fonctionné. J'étais calme, performant et motivé. Ce n'est qu'après mon retour en Suisse que j'ai remarqué à quel point cet événement m'avait transformé et que j'ai compris que je devais réapprendre à vivre avec mon vécu. Ma confiance fondamentale en a été ébranlée et mes valeurs se sont fortement modifiées. Le plus difficile a été de ne guère pouvoir compter sur une réelle compréhension de la part des autres ou alors uniquement de la part de personnes « concernées ». Il était presque impossible de communiquer avec mon entourage. Heureusement qu'avec le temps tout cela s'est transformé en quelque chose de positif. J'ai beaucoup appris.

Quelles étaient vos tâches auprès du CSA avant la catastrophe ?

J'ai débuté mon premier engagement pour le CSA en septembre 2009 en Haïti. Je m'occupais de divers projets humanitaires pour le bureau de coopération de Port au Prince, comme par exemple la répartition de lait en poudre suisse dans les écoles et les orphelinats, et j'étais responsable de l'administration des bureaux. J'ai ainsi eu tout loisir de découvrir la complexité du contexte et l'incroyable pauvreté d'Haïti – une réalité totalement différente. J'ai eu la chance de rencontrer ces personnes merveilleuses et leur incroyable sourire et d'apprendre comment elles « fonctionnent », ce qui m'a été très utile plus tard.



Et ensuite ?

Heureusement que les trois expatriés du CSA ainsi que tous nos employés locaux ont survécu au séisme. Jusqu'à l'arrivée du premier détachement de la chaîne de sauvetage, spécialisé dans les catastrophes, nous avons eu énormément de travail : réunir des informations, communiquer avec le poste de commandement à Berne, chercher nos employés locaux et organiser nos propres besoins. Mon logement était intact, celui de mon collègue complètement dévasté. Le chaos était total.

Après l'arrivée de la première équipe de secours immédiats, j'ai, par exemple, organisé un entrepôt pour l'aide humanitaire suisse en cours d'arrivage et j'ai engagé des gens dans la rue pour nous aider à décharger les 30 tonnes de matériel et à monter les tentes d'opération destinées à notre équipe médicale. J'ai réalisé des distributions de biens de première nécessité et j'ai piloté une équipe de « 10 vor 10 » de la télévision suisse alémanique dans la ville, puis à l'aéroport pour une émission en direct. Je me suis rendu en hélicoptère dans des régions isolées afin d'y clarifier les besoins, et j'ai participé à l'inventaire d'un hôpital partiellement détruit. Lorsque la situation a été un peu plus calme, j'ai accompagné 120 familles touchées pour visiter leurs maisons dévastées, les aider à dégager un espace de 6x6 mètres et dresser avec eux une tente familiale provenant de la livraison des dons humanitaires suisses. Toutes les trois semaines, le CSA envoyait de nouvelles équipes ; nous avons été jusqu'à 50 Suisses à travailler dans les domaines de l'aide médicale, de l'approvisionnement en eau, du logement et de la distribution de dons humanitaires. Chaque soir, nous nous retrouvions à notre base pour échanger nos expériences et notre vécu. Ce fut une période de grandes émotions, marquée par un haut degré de professionnalisme et une grande humanité.

Après votre engagement en Haïti, vous avez suivi une thérapie destinée aux victimes de traumatismes. Que vous a-t-elle apporté ?

Une situation dangereuse pour votre vie et des événements traumatisants peuvent occasionner des troubles post-traumatiques. Je connaissais ce risque : d'une part parce que j'en ai moi-même fait l'expérience – n'ayant échappé que de peu à une avalanche – et d'autre part parce que cela fait partie de notre formation au CSA. La thérapie, composée d'environ dix séances, m'a énormément apporté : j'ai repris confiance en moi, la communication avec mon environnement s'est améliorée, mon système nerveux s'est rétabli et j'ai recommencé petit à petit à me réjouir des commodités et des petites choses de notre vie en Suisse. Chacun doit faire un choix – pour moi, l'aide externe a été un cadeau et je ne peux que recommander cette thérapie. C'est justement lorsqu'on prévoit un nouvel engagement qu'il est important d'être en bonne santé physique et psychique.

Depuis des années, pratiquement plus rien ne fonctionne en Haïti. Dans ces conditions, en quoi une opération d'aide en cas de catastrophe se distingue-t-elle d'une autre ?

Comme je n'ai jamais été engagé dans une opération d'aide en cas de catastrophe avant ce tremblement de terre, je ne peux répondre à cette question que sous réserve. En tant que spécialiste en bâtiment, j'ai relevé la très mauvaise qualité et l'état délabré des constructions, qui a certainement contribué au très haut niveau de destruction. Je pense que les problèmes principaux résident dans un gouvernement limité dans ses mouvements et incapable d'agir, une infrastructure insuffisante, une protection civile inexistante, une prise en charge médicale lacunaire, etc. La plupart des Haïtiens luttent déjà quotidiennement pour leur survie avant le séisme. Il fallait pratiquement tout amener depuis fort loin ; des semaines après le tremblement de terre, il n'y avait quasiment aucune machine de chantier permettant d'évacuer les débris.

En revanche, le fait que les Haïtiens soient habitués à des circonstances hors du commun et aux catastrophes, représentait plutôt un avantage. Leur ténacité et leur capacité à survivre dans des situations extrêmes m'ont vraiment impressionné. Fin 2010, j'ai été, une fois encore, engagé par le CSA pour combattre le choléra en Haïti, et je n'ai pas été étonné de

constater que la situation n'avait que peu évolué. La population lutte encore et toujours pour ses besoins basiques, cela ne peut pas changer si rapidement. Il est compréhensible que cette réalité ne soit que difficilement supportable pour les donateurs et les pays donateurs.

La catastrophe a attiré de nouvelles organisations d'entraide en Haïti et donc de nombreux secouristes qui ne connaissaient ni le pays ni la culture. Quelles en furent les conséquences pour le pays et pour l'aide en cas de catastrophes ?

En premier lieu, toutes ces organisations ont apporté l'espoir et l'entraide aux personnes qui se trouvaient réellement dans une situation d'extrême détresse. Je ne peux guère juger des répercussions sur le pays et sur l'aide, mais j'ai déjà observé nombre de modifications dans les trois premiers mois après le séisme. Par exemple la circulation a fortement augmenté et les prix des appartements ont immédiatement pris l'ascenseur. Personnellement j'ai eu l'impression que le respect envers les plus pauvres d'entre les pauvres a diminué. Avant le tremblement de terre, nous étions, par exemple, très réservés en ce qui concerne la photographie de Haïtiens qui se trouvaient dans des situations inhumaines. Après le séisme, d'innombrables journalistes ont débarqué et ont non seulement photographié sans aucun égard, mais ont souvent gêné les actions d'entraide.



L'aide en cas de catastrophe a certainement beaucoup appris en Haïti. Au début, il a été très difficile de coordonner les actions en raison de l'immense étendue des destructions. Cela avant tout parce que l'ONU avait perdu son bâtiment principal avec plus de 100 collaborateurs. Il a fallu réorganiser de fond en comble l'ensemble de la coordination. Je pense que le CSA a également beaucoup appris, puisque Haïti a été jusqu'ici l'action d'entraide la plus importante de la Suisse.

| 25

Trois mois après le séisme votre engagement en Haïti était terminé. Pourtant ce pays est toujours dévasté. N'est-ce pas frustrant pour quelqu'un qui travaille dans l'aide humanitaire ?

Je crois qu'une tolérance élevée à la frustration fait partie de notre métier. Mes pensées vont naturellement souvent à Haïti et à sa population et je me demande si nous – et moi – n'aurions pas pu en faire encore davantage. Mais je sais que mes collègues poursuivent le travail. J'ai rapidement appris que nous sommes remplaçables et qu'il doit en être ainsi. Cela fait partie du système du CSA.

Actuellement vous êtes à nouveau engagé, cette fois-ci au Proche-Orient, entre autres en Syrie. Une fois encore, une situation extrêmement difficile...

Je suis au Liban depuis quatre mois et je travaille principalement dans l'un des camps de réfugiés palestiniens qui existent depuis 62 ans. Ce camp s'appelle « Ein El Hilweh » et est considéré comme le pire des onze camps. Environ 65 000 personnes vivent sur 1,5 km² dans des conditions parfois inhumaines. L'aide humanitaire suisse finance ici un projet pilote de l'UNRWA (United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees). Le projet se nomme « Cash for Self-Help Shelter Rehabilitation ». Il s'agit de remettre par tranches des sommes d'argent aux plus pauvres du camp, afin qu'ils puissent rénover eux-mêmes leurs logements. Avec une équipe sur place, j'ai effectué la sélection des bénéficiaires, puis élaboré un projet avec chacune des familles. Nous soutenons ces familles au niveau technique et organisationnel lors de la réalisation des travaux. Si le projet suisse concernant 42 familles se déroule avec succès, l'UNRWA et d'autres pays donateurs souhaitent rénover de la même manière directe et judicieuse 4000 logements dans onze camps.

Mon voyage prévu en Syrie pour un projet similaire dans un camp de réfugiés a été repoussé en raison de la situation actuellement peu sûre qui règne dans cette région en crise. Notre propre sécurité est toujours prioritaire.

Vous travaillez la plupart du temps dans des conditions de stress et de danger importants. Comment supportez-vous ces tensions ?

Il est très intéressant de constater que je perçois la situation de crise et le danger sur place d'une toute autre manière que les médias de mon pays ne le rapportent. Généralement je me sens en sécurité. Dès qu'une situation devient difficile, je l'évite tout simplement ou je m'en éloigne. La sécurité sur le terrain est souvent liée à son propre comportement. Je respecte naturellement en tout temps les dispositions de l'ONU et du bureau de coopération suisse à Beyrouth.

Il est normal de développer un stress dans un contexte aussi complexe qui comprend des cultures, des langues et des comportements étrangers, mais également suite à la confrontation avec les destins humains les plus difficiles. Il s'y ajoute fréquemment des déroulements compliqués, inhabituels et souvent entravants avec les autorités, les militaires et le gouvernement. Jusqu'à présent, j'ai toujours bien su me protéger et sauvegarder des espaces de liberté pour me ressourcer. Beaucoup de sommeil, du training autogène et, dès que la situation en matière de sécurité le permet, du mouvement à l'extérieur, m'aident à me déconnecter. Je peux très bien être seul tout en appréciant le contact sporadique avec les collègues du Corps. Après un engagement, je rentre chez moi en Suisse et consacre suffisamment de temps à mon épouse, à mes loisirs et à notre magnifique nature. Je ne gagne évidemment rien durant cette période, car je ne suis employé du CSA que lors d'un engagement.

26 |

Et comment réagissent vos proches ?

Ma femme me soutient, aussi dans mon travail, même si la séparation pour plusieurs semaines, voire plusieurs mois, lui pèse. Nous essayons de considérer cette situation sous son angle positif et de poursuivre malgré tout notre route commune. En fait, il s'agit là aussi d'une chance de pouvoir vivre davantage de moments de qualité lorsque je suis à la maison.

J'ai dû accepter le fait que, pour mes amis et connaissances, il est parfois difficile de comprendre et de suivre mon travail et en particulier mes absences. Les discussions concernant le sens, l'efficacité et les difficultés m'ont parfois pesé et m'ont amené à ne plus parler de manière approfondie de mes expériences et de l'aide humanitaire qu'avec des gens réellement intéressés. Je pense qu'en Suisse les médias nous inondent d'annonces sur les catastrophes et que de ce fait, nous ne pouvons plus vraiment nous sentir concernés.

Quel est votre plus grand souhait professionnel ?

Je souhaite pouvoir transmettre un peu d'espoir à de nombreuses personnes pendant mon engagement. En ce qui concerne mon avenir professionnel, je ne planifie rien. J'ai sciemment « laissé tomber » ma « carrière » et je savoure le privilège de ne plus devoir m'adapter au système. Pour l'instant, je veux mettre mes expériences et mes compétences au service des plus pauvres et, pour ce faire, m'engager si possible directement auprès des personnes concernées. Toutefois je n'exclus pas la possibilité de me réinsérer un jour à nouveau en Suisse, car pour moi, la Suisse est le plus beau pays du monde.

(Cette interview a été réalisée par courriel.)

La personne

Paul Metzener est architecte HES et économiste. Agé de 49 ans, il a travaillé pendant 25 ans dans diverses entreprises de différents pays en tant que directeur de projet ou cadre dirigeant dans le domaine de la construction. En septembre 2009, il part en Haïti pour son premier engagement au CSA. Paul Metzener vit avec sa femme dans une ferme à Brütten, un village situé entre Kloten et Winterthur.

Haïti : record des nouveaux engagements en 2010

Sur le marché du travail de la coopération internationale également, le tremblement de terre et l'épidémie de choléra ont eu un impact important : c'est en 2010 que la plupart des postes en vue d'engagements pour cet état des Caraïbes ont été mis au concours (13%). Comparativement à ce chiffre, les importantes inondations au Pakistan en 2010 sont restées sans grandes conséquences sur le nombre d'engagements.

Formations et formations continues dans la CI

Nouvelles offres de formation en 2010

World Peace Academy, Bâle
Master of Advanced Studies in Peace and conflict transformation
<http://www.world-peace-academy.ch/>

cooperation@epfl, Lausanne
CAS Sustainable Development and the Role of Technology
<http://cooperation.epfl.ch/page-9117.html>

Université Paris-Est Créteil
Diplôme Universitaire en Action humanitaire et conflit – E-Learning
<http://aei.u-pec.fr/formations/formation-initiale/le-master-aei/diplome-d-universite-action-humanitaire-et-conflit-345879.kjsp?RH=ADMECH>

| 27

Institut des Hautes Etudes Internationales et du Développement, Genève
La Gestion stratégique de projets de développement
http://graduateinstitute.ch/corporate/executive/training-workshops/management-NGOs_en.html

Nouvelles offres de formation en 2011

Université de Berne. Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung
CAS « Gender, Justice and Globalisation »
http://www.izfg.unibe.ch/content/index_ger.html

IMD, Lausanne – WWF International. One Planet Leaders
(nouvelle collaboration)
http://wwf.panda.org/what_we_do/how_we_work/businesses/one_planet_leaders/

Institut für Kommunikation & Führung (IKF), Lucerne
Online CAS Transcultural Communication & Competence
<http://www.ikf.ch/studium/zertifikatskurse/wahlmodule/online-cas-transcultural-communication-a-competence.html>

Formations débutant prochainement

Septembre 2011

Université de Genève. International and Comparative Education

<http://www.unige.ch/formcont/ICE-en.html>

Octobre 2011

cooperation@epfl, Lausanne

CAS Management of Development Projects

<http://cooperation.epfl.ch/page-60953.html>

Novembre 2011

Institut des Hautes Etudes Internationales et du Développement, Genève

Executive Master in Asian Affairs

http://graduateinstitute.ch/corporate/executive/masters_executive/asian_affairs.html

28 |

Janvier 2012

Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Lucerne. CAS Menschenrechtsbildung

<http://www.wbza.luzern.phz.ch/zusatzausbildungen/cas-menschenrechtsbildung-cas-human-rights-education/>

Organisations ayant participé au sondage Employeurs

Action de Carême
 ADRA Suisse, Agence adventiste d'aide et de développement
 Alliance missionnaire évangélique suisse
 Amnesty International Section suisse
 AMURT Suisse
 Association Morija
 Brücke-Le Pont
 Caritas Suisse
 CEAS Centre Ecologique Albert Schweitzer
 cfd – Christlicher Friedensdienst
 Chaîne du Bonheur Genève
 CBM Mission chrétienne pour les aveugles (Suisse)
 Comité International de la Croix Rouge CICR
 CO-OPERAID
 Croix-Rouge Suisse
 CSI-Suisse Christian Solidarity International
 DB – Déclaration de Berne
 Département fédéral des Affaires étrangères/ DFAE/DDC
 DM-échange et mission
 E-CHANGER
 EIRENE Suisse
 EPER – Entraide protestante suisse
 Être partenaires – Œuvre d'entraide de l'Eglise catholique-chrétienne de la Suisse
 FAIRMED
 FIDES – Financial Systems Development Services AG
 Fondation Care International
 Fondation Ciao Kids
 Fondation Hironnelle
 FSD – Swiss Foundation for Mine Action
 Fondation Suisse du Service Social International
 Fondation Terre des hommes
 GAVI Alliance
 Geneva International Centre for Humanitarian Demining
 Gerster Consulting GmbH
 GLOBAL changemakers / British Council
 Handicap International Section suisse
 Helvetas
 HORIZONT3000
 IAMANEH Suisse
 Intercooperation
 International AIDS Society
 International Bridges to Justice
 International Rescue Committee
 Interpeace
 INTERTEAM
 Islamic Relief
 KEK-CDC Consultants
 King Zollinger & Co. Advisory Services
 Medair
 Médecins du Monde Suisse
 Médecins Sans Frontières Suisse
 mediCuba-Suisse
 Medicus Mundi Suisse
 mission 21
 Mission Bethlehem Immensee (incluses données de Inter-Agire – MBI)
 Mission Evangélique contre la lèpre
 Miva Suisse
 Novartis Foundation for Sustainable Development
 Oikocredit
 Pain pour le prochain
 Peace Brigades International – Suisse
 Peace Watch Switzerland
 Pharmaciens Sans Frontières Comité suisse
 Right to Play RfP Switzerland
 ROKPA Schweiz
 Save the Children Suisse
 Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
 Société pour les peuples menacés – Suisse
 Solidar Suisse
 Service Missionnaire Evangélique
 skat foundation
 SolidarMed
 Stiftung Vivamos Mejor
 Swiss Academy for Development
 SWISSAID
 Swisscontact
 swisspeace
 Syngenta Foundation for Sustainable Agriculture
 terre des hommes schweiz
 Transparency International Suisse
 Ueberseeische Missions-Gemeinschaft
 Union internationale pour la conservation de la nature – UICN
 Vétérinaires Sans Frontières Suisse
 wise partnerships
 World Vision Suisse

