



# Rapport annuel 2010





## *cinfo* en images

Nous avons prié le photographe Marcel Kaufmann d'accompagner *cinfo* avec son appareil photo lors des deux grands événements de son année de jubilé: le Forum et la fête du jubilé. Il en a résulté de nombreuses images documentant ces instants. Mais il en est également ressorti des images qui illustrent en marge la « petite histoire », donnent un aperçu de derrière les coulisses ou offrent une perspective décalée. Nous publions une sélection de ces images dans ce Rapport annuel – avec un grand merci à Marcel Kaufmann.



En 2010, *cinfo* fêtait ses 20 ans d'existence. Le 16 novembre, à Berne, les représentant-es des organisations de la fondation, les collaborateurs et collaboratrices ainsi que les organisations partenaires de *cinfo* ont passé en revue le chemin parcouru par *cinfo* durant cette période.

Quels sont les motifs qui ont conduit à la création de *cinfo* il y a 20 ans? A l'époque, l'idée principale était de créer une centrale professionnelle active dans la coopération internationale suisse (CI), en vue d'informer et de conseiller les personnes intéressées quant à leurs aptitudes et aux possibilités concrètes d'engagement dans la CI. Car il n'existait alors aucun service d'information et de consultation indépendant. Au contraire, de nombreuses organisations de la CI proposaient leurs propres consultations, afin de pourvoir leurs différents postes.

Les grandes ONG de la coopération internationale, qui recrutaient du personnel spécialisé pour la réalisation de leurs programmes, étaient naturellement intéressées par le «Projet» *cinfo*. C'est pourquoi, en plus de la DDC, Helvetas, Intercoopération, Swisscontact, IUED (Institut Universitaire d'Etudes

du Développement) et l'Association suisse pour l'orientation professionnelle ont fait partie des membres fondateurs.

La Fondation pour le centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale et l'aide humanitaire a été fondée le 23 avril 1990, et a exercé son activité à partir du 1<sup>er</sup> août. Elle a été sciemment implantée à Bienne, car il s'agissait de montrer que *cinfo* était présente pour toutes les régions et pour tous les groupes linguistiques en Suisse. Les débuts ont été empreints d'enthousiasme – et aussi d'improvisation. Ainsi, dans les premiers rapports, on peut, par exemple, lire ce qui suit: «Enfin, nous y sommes. Nous avons débuté notre travail dans un bureau encore vide, mais qui nous appartient. Nous avons immédiatement été assaillis par la presse locale». Ou encore: «Au cours du premier mois, la priorité a naturellement été accordée à la mise sur pied de l'infrastructure, l'organisation de l'administration, la collecte des documents et la planification des premières activités. Entre deux, les premières consultations ont eu lieu... sur des chaises pliantes!»

Grâce à une grande continuité, tant au niveau de la direction que des employé-es, et aussi grâce à la pérennité des objectifs et au soutien financier de la DDC, *cinfo* s'est développé avec succès et a élargi ses activités: de la coopération au développement bilatéral vers l'aide humanitaire, puis vers des actions de maintien de la paix; ensuite des organisations bilatérales vers les organisations multilatérales. L'histoire de *cinfo* est celle d'une adaptation régulière des prestations dans les

domaines de l'organisation de la carrière, du soutien au recrutement et de la collaboration interculturelle à de nouveaux aspects, besoins et priorités sur le marché du travail de la CI.

Actuellement *cinfo* établit une nouvelle stratégie pour les années 2012 à 2017. On y tient compte des modifications et tendances actuelles dans la CI. La tâche principale de *cinfo* consistera toujours à proposer un service d'information et de conseil sur le marché du travail de la CI. En plus de ses activités de centre de compétences et de prestations, *cinfo* se définit aussi comme une plateforme de réseau pour les spécialistes et les organisations de la CI. Ce rôle doit dorénavant encore être consolidé et renforcé sur le marché par des offres et des prestations ciblées.

En outre, il est prévisible qu'il faudra accorder une importance croissante aux domaines multilatéraux ainsi qu'aux autres institutions internationales. Car la diversité des relations entre les acteurs de la CI et leurs formes de coopération augmente. Le Forum 2010 de *cinfo* a clairement montré quel rôle les entreprises privées – mot-clé Corporate Social Responsibility –, les fondations et les institutions internationales ainsi que les nouveaux pays donateurs jouent progressivement dans la CI. La mutation du milieu modifie aussi les tâches et les exigences posées à *cinfo*. Nous suivons activement les développements sur le marché du travail de la CI globalisée et relèverons les défis qui nous sont posés.

Rudolf Dannecker,  
Président du Conseil de fondation

# Rapport d'activités de la direction



«Non-Profit.com et Business.org – Quelles sont les conséquences, pour le marché du travail, des alliances et de la concurrence entre les acteurs traditionnels et ceux du secteur privé de la coopération internationale?» Tel était le thème qui a, une nouvelle fois, permis à *cinfo*, lors de son forum 2010, de fixer ses priorités concernant les développements récents dans la coopération

internationale. L'intérêt manifesté par le public a montré que la mutation qui a lieu dans la branche suscite une vive attention: le congrès spécialisé, dans sa nouvelle forme, était complet le matin du forum et les feedbacks des visiteurs/visiteuses et des organisations se sont avérés très positifs (voir pages 10–11).

## **Du CV-check à l'entraînement individuel à la postulation**

En 2010, l'adaptation des prestations de *cinfo* aux besoins changeants des clients n'a pas seulement conduit à un repositionne-

ment et à une nouvelle conception du forum, mais également à de nouvelles offres. Alors qu'en 2009 on a principalement consolidé les prestations pour les groupes de spécialistes de la CI – par exemple par les manifestations de réseautage et les ateliers Compact – en 2010, *cinfo* a essentiellement élargi son offre de prestations personnalisées.

Dans le but d'augmenter les chances des spécialistes sur le marché du travail de la CI, *cinfo* a introduit une consultation spécifique pour la présentation du curriculum



vitæ, le CV-check. En 2010, *cinfo* a également lancé l'entraînement individuel au recrutement (« Individual Recruitment Training »). Celui-ci s'adresse à des spécialistes hautement qualifié-es, disposant d'une expérience internationale, qui envisagent de postuler auprès d'une organisation internationale (OI).

En plus des prestations déjà existantes, à savoir les conseils en matière de carrière ainsi que le bilan de compétences et l'orientation de la carrière, les personnes qui possèdent les qualifications nécessaires à la CI, bénéficient ainsi d'une large palette d'offres qui leur permet de façonner leur carrière en fonction de leur situation actuelle.

**Compétences interculturelles pour les cadres internationaux et le personnel engagé sur place**

Dans le domaine de la coopération interculturelle, *cinfo* a également ajouté à son offre une nouvel-

le composante destinée aux collaborateurs expérimentés de la CI : le cours « Leadership for International Cooperation », spécialement conçu pour les managers, responsables de programmes et responsables de projets dans la CI, a réussi, selon les réactions des client-es, non seulement à combler une lacune du marché, mais aussi à convaincre.

En 2010, les cours de communication interculturelle organisés dans différents pays en voie de développement avec des organisations de la CI pour leur personnel à l'étranger ont représenté l'un des points forts de *cinfo* (cf. aussi à ce sujet l'interview pages 7–9). D'après les réactions, les formations communes pour le personnel local et les expats ont créé, après très peu de temps déjà, les premières synergies dans la coopération. Pour la première fois, *cinfo* a été mandaté en 2010 par une organisation étrangère de la CI pour or-

ganiser une formation interculturelle dans le Sud.

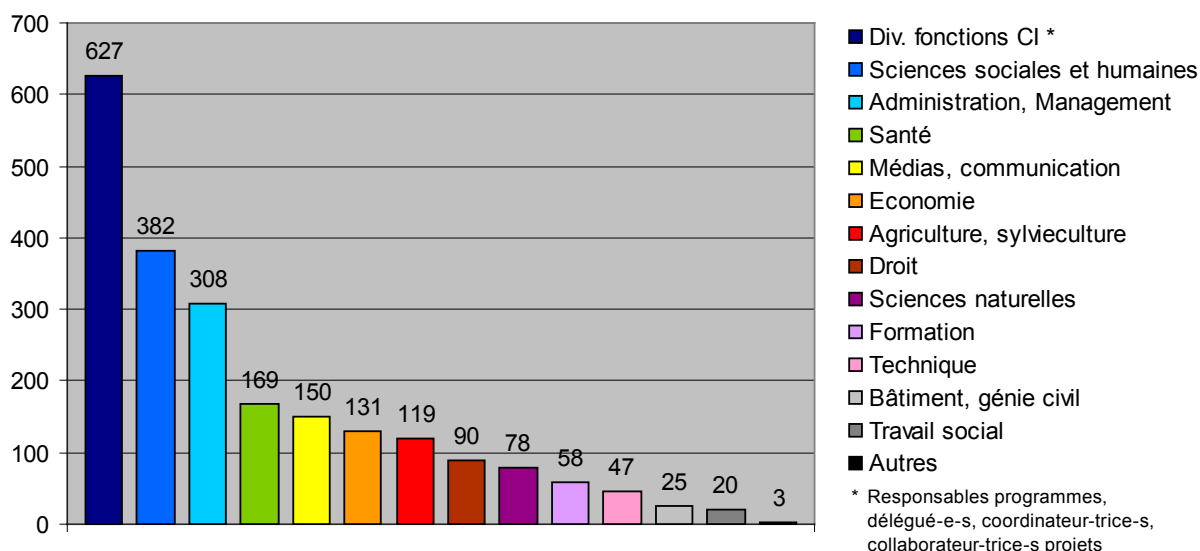
**Accroissement dans le recrutement et *cinfo*Poste**

Les recrutements que *cinfo* a conduits pour des clients étatiques ou privés ont connu une progression réjouissante. Comparativement à l'année précédente, on en a enregistré presque trois fois plus. Une fois encore, ce sont les postes pour la relève qui ont été particulièrement demandés – par exemple, ceux du département politique IV sécurité humaine du DFAE (promotion civile de la paix et renforcement des droits de l'homme). En plus de ces mandats, *cinfo* a procédé, en 2010 également, à la présélection des postes de la DDC destinés à la relève.

L'évolution de *cinfo*Poste, base de données en ligne des postes vacants, s'est avérée positive : pour la troisième année, le nombre de pos-

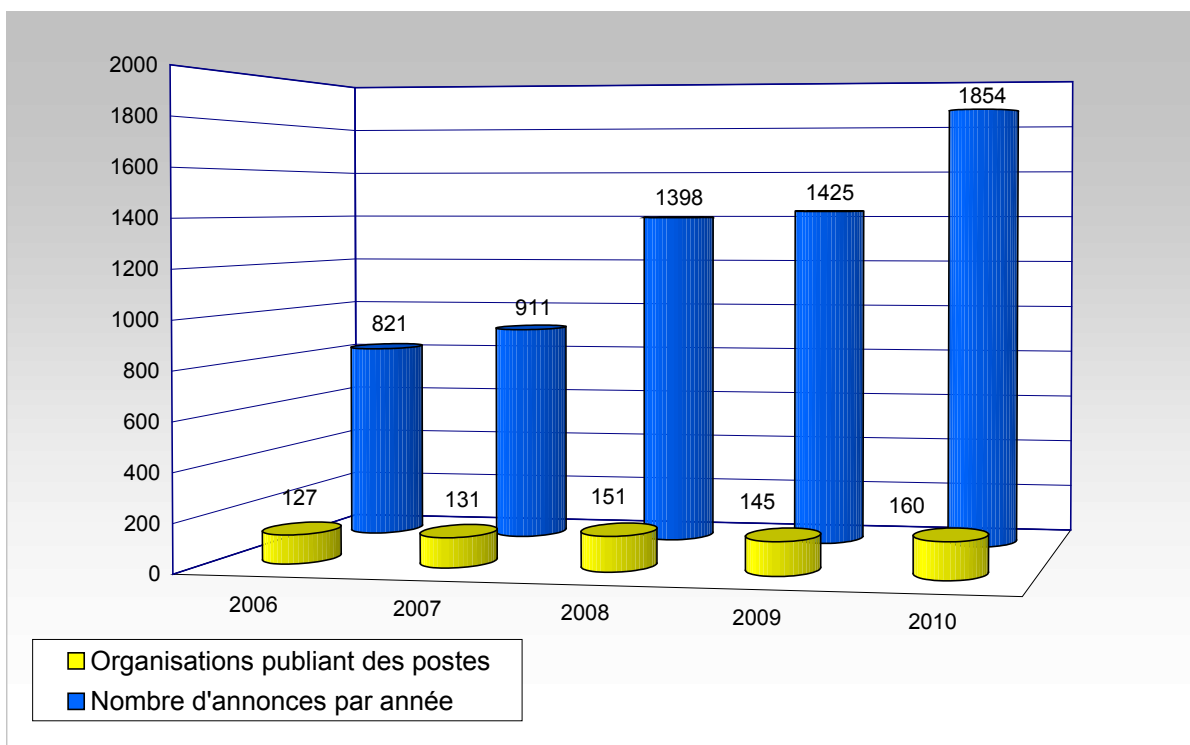
**Groupes professionnels des postes publiés dans *cinfo*Poste en 2010**

Annonces dans les groupes professionnels (plusieurs mentions possibles)



**Annonces dans les régions (plusieurs mentions possibles)**

Afrique	33%	Nombre d'organisations publiantes :	160
Suisse	19%	Abonnements (moyenne annuelle)	3'401
Amérique Centrale/ Caraïbes	16%	Nombre d'annonces	1'854
Asie (sans Asie Centrale)	11%	– Spécialistes	1'736
Asie Centrale	7%	– Juniors	118
Europe	6%		
Amérique du sud	3%		
Amérique du nord	3%		
Divers	2%		



Développement *cinfoPoste*

tes publiés a augmenté de manière significative – de 1425 à 1854. Alors que le nombre d'abonné-es est en léger recul (-72), le nombre des organisations qui mettent un poste au concours a grimpé de 145 à 160. Cette tendance en hausse est essentiellement due à la multiplication des mises au concours des organisations étrangères et internationales.

#### Nouveauté sur internet

En mai 2010, le nouveau site *cinfo* a été mis en ligne. Il ne s'agissait pas seulement de rendre le site plus convivial pour le client, mais aussi d'adapter le « Self Service » à l'évolution de la communication en ligne. Ainsi, on a remplacé la rubrique Frequently Asked Questions (FAQ) par un wiki orienté sur le dialogue. Dans le cadre de la nouvelle présence internet, les publications ont été remaniées et on y a ajouté de nouvelles telles que « Entrer dans la CI » ou « A career with the UN ».

Depuis la mise en ligne du nouveau site internet jusqu'à fin 2010, *www.cinfo.ch* a été consulté 150'000 fois, à raison d'une moyenne de quatre pages par visite. Par rapport à l'ancien site internet, cela représente deux fois plus de visiteurs. L'important développement des informations en anglais y a aussi contribué : après l'allemand, ce sont les anglophones qui consultent le plus souvent le site de *cinfo* – davantage encore que les francophones. Les contenus qui ont suscité le plus grand intérêt ont été – comme par le passé – les offres d'emploi, les programmes pour la relève et les possibilités d'engagement dans la CI.

C'est grâce à la confiance accordée par nos client-es, nos commanditaires et nos partenaires de la coopération ainsi qu'à l'engagement de nos collaborateurs et collaboratrices que *cinfo* peut continuer à développer ses offres et ses prestations. Merci beaucoup à toutes et

à tous ! Durant la nouvelle année, *cinfo* continuera à jouer, avec énergie et plaisir, son rôle de partenaire pour les prestations fournies dans les domaines de l'organisation de la carrière, du soutien au recrutement et de la coopération inter-culturelle.

*Cuno Derendinger, Directeur*



## « Dans d'autres cultures, notre franchise paraît souvent blessante »

**Les compétences interculturelles deviennent de plus en plus nécessaires – y compris dans la coopération internationale (CI). En 2010, cinfo a élaboré des études de cas interculturelles. Avec cette nouveauté: des collaborateurs locaux qui travaillent pour des organisations de développement racontent où, à leur avis, se situent les enjeux dans la collaboration. Véronique Schoeffel, la spécialiste de la communication interculturelle chez cinfo, commente les résultats.**

*Véronique, au cours de l'an passé, tu as voyagé dans nombre de pays et réuni de la documentation dans laquelle les collaboratrices et collaborateurs locaux d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie racontent les difficultés auxquelles ils se heurtent dans*

*la collaboration transculturelle avec leurs collègues européens. Quelle a été pour toi la « découverte » la plus surprenante ?*

Le plus surprenant a été le constat que les défis interculturels les plus importants sont pratiquement partout les mêmes – indépendamment du continent et de l'organisation. Il existe certains fils rouges: la perception du temps, la manière d'aborder les choses, de façon directe ou indirecte, la façon d'exprimer le respect ou comment composer avec les hiérarchies. Ce que j'avais supposé s'est révélé exact. D'un autre côté, on s'est également aperçu que les situations concrètes de la vie quotidienne jouent un rôle extrêmement important dans la communication interculturelle.

*Par exemple ?*

Un sujet qui était sur toutes les lèvres: la nourriture. Pour les personnes rencontrées, il est important que les soi-disant expats acceptent leur nourriture et ne disent pas: « Je n'aime pas cela », ou encore: « Je n'ai pas le temps de manger ». Dans ce cas, la compétence interculturelle signifie savoir refuser la nourriture d'une certaine manière qui soit culturellement acceptable pour l'autre.

*La concordance de ces dimensions et de ces thèmes a-t-elle un rapport avec le fait que les expats – donc*



*les vis-à-vis culturels des sondé-es – étaient toujours des Suissesses ou des Suisses ?*

Je ne le pense pas. Qu'il s'agisse d'allemands, de français ou d'anglais, cela n'a rien à voir avec les différents pays ; c'est lié à la culture. Et même si ce n'est pas nouveau, cela confirme l'expérience : les connaissances interculturelles sont certes présentes chez de nombreux expatriés ; mais cela ne signifie pas que l'on soit ensuite capable de les appliquer. Car ce n'est de loin pas aussi simple que ce qu'on pourrait peut-être s'imaginer avant l'engagement – par exemple, lorsque la rationalité occidentale contraste avec la croyance traditionnelle. Car même si nous nous intéressons à la religion et souhaitons avoir un rapport respectueux avec les personnes de croyance et confession différente, la situation devient difficile lorsqu'il s'agit d'accorder des moments pour l'exercice de rituels durant le temps de travail.

*Existe-t-il aussi des problèmes interculturels différents dans les divers pays ?*

Oui. En Bolivie, par exemple, les conséquences de la colonisation sont toujours encore très présentes. La confiance joue ici un rôle très important. En revanche, en Namibie, notre problème principal se situait dans le fait que, précisément ici au Sud de l'Afrique, les gens nous disaient au début : « Nous n'avons aucun problème interculturel ». Et tant au Kirghizstan, où le conflit entre Kirghizes et Ouzbeks venait d'éclater, qu'au Burkina Faso les défis interculturels repré-

sentaient un sujet très important à l'intérieur du pays même.

*Comment les gens – collaborateurs locaux et expats – ont-ils réagi à l'arrivée d'une personne chargée d'examiner les phénomènes interculturels ?*

Dans l'ensemble, les réactions et la coopération ont été très positives. Les collaboratrices et collaborateurs locaux se sentaient valorisé-es. Jusqu'à présent, elles/ils n'avaient jamais échangé leurs expériences personnelles avec les expatrié-es dans un cadre formel, et ils ont remarqué que les autres vivent la collaboration de manière identique. Ces personnes étaient très fières de voir que leur voix est prise en compte.

*Nous, Européennes et Européens, avons-nous des comportements et des manières de travailler qui sont particulièrement typiques pour les personnes d'autres cultures ?*

Oui, absolument. Et ce n'est ni positif ni négatif ; mais il est évident qu'il en résulte des défis pour la compréhension mutuelle. Pour nous, le fait d'exprimer clairement son opinion apparaît plutôt comme une chose positive. Pourtant pour la plupart des cultures, il en va tout autrement : elles sont beaucoup plus prudentes dans ce qu'elles expriment et dans la manière de l'exprimer. Ce qui s'est confirmé partout lors de mes voyages. Notre franchise paraît souvent blessante. Et l'inverse est tout aussi vrai : cette manière indirecte de communiquer nous pose souvent problème, parce que nous ne comprenons pas ce que les gens veulent nous dire.

**« Que prioriser : l'école ou les rituels pour les ancêtres ? Un casse-tête pour la CI. »**

*Existe-t-il des modèles typiques pour les problèmes interculturels dans la coopération ?*

En plus du comportement direct ou indirect et de la rationalité déjà évoquée, l'orientation dans le temps joue un rôle important. Nous sommes axés sur le futur, nous planifions, nous établissons des budgets. Rien que le terme de « développement » suppose une orientation vers l'avenir. Dans d'autres cultures, l'avenir joue certes un rôle, mais jamais d'une manière aussi importante que le présent et le passé.

*Comment cela se manifeste-t-il ?*

Les Aymara, par exemple, ne connaissent pas le terme de « futur ». Pour eux, il existe bien un présent de courte durée, mais qui se transforme très rapidement en passé et c'est ce dernier qui est essentiel. Chez eux, la meilleure manière de vivre leur vie et d'administrer la communauté est d'écouter le passé, afin de s'appuyer, dans une situation donnée, sur les expériences faites par le passé. Il s'agit là d'une manière d'agir totalement différente de la nôtre, qui consiste à se fixer des objectifs. Un autre exemple provient de Madagascar, où la coopération au développement doit de temps à autre se poser la question s'il est plus important d'installer une école pour les enfants ou d'effectuer un rituel très coûteux, mais très important pour les ancêtres. La première option est axée sur le futur, l'autre sur le passé.

*Le choc de deux exigences...*

En général, les gens sur place qui travaillent avec des européens comprennent la fonction des objectifs. Ils pensent également que le fait d'être axé sur le futur présente des aspects positifs. Mais pour eux, il est difficile de saisir que nous ne renonçons guère à un plan après l'avoir établi, même lorsque les circonstances changent.

*N'y a-t-il pas un risque de tomber dans les stéréotypes et de dire : ils sont tous ainsi ?*

Naturellement, et c'est pourquoi, lors de nos ateliers sur la collabo-

ration interculturelle, nous insistons toujours sur le fait qu'il s'agit souvent d'orientation culturelle d'une majorité, et qu'il existera toujours des comportements et valeurs individuelles qui ne correspondent pas à la majorité. Il est impossible de tout «culturaliser». J'aimerais préciser aussi que les outils et méthodes interculturels avec lesquels *cinfo* travaille ne sont pas seulement utiles pour la coopération entre expats et personnel du lieu. Les collaboratrices et collaborateurs locaux de différents pays ont confirmé qu'ils leur sont également utiles pour la communication entre eux – précisément lorsque différentes cultures locales sont impliquées. C'est alors que nous en arrivons assez rapidement à nous interroger sur la signification du terme «culture».

*L'un des aspects concerne la « culture de la branche »: existe-t-il des défis interculturels propres à la CI, une branche dans laquelle la plupart des acteurs émanent du domaine non lucratif ?*

Il existe une différence concernant la question de la confiance : dans le domaine du business, personne ne suppose que quelqu'un d'un autre pays lui fera automatiquement confiance. Il sait qu'il doit tout d'abord gagner cette confiance. Parce que la CI veut faire le bien, de nombreux expats partent du principe que les gens du lieu vont automatiquement leur faire confiance. Si tel n'est pas le cas, les expatriés sont souvent déséquilibrés ou déçus.

## « Les deux parties doivent développer des compétences – mais différentes. »

*A l'inverse, nous sommes parfois aussi confrontés à des difficultés en raison du comportement et de la manière de travailler des collègues au Sud ou à l'Est. Tu as décrit ce genre de phénomène interculturel dans les volumes I et II. Peut-on*

*partir du principe que l'ensemble est tout simplement considéré de manière inverse par l'autre partie – donc que les phénomènes sont semblables et qu'au fond le comportement de l'autre est tout simplement « difficile » ?*

C'est ce qui est passionnant : les deux parties se trouvent confrontées à des défis avec les autres, ces défis sont cependant différents pour les deux, et ils doivent tous deux développer des compétences, qui ne sont pas les mêmes. Les personnes qui communiquent de manière directe peuvent, par exemple, apprendre à ne pas réagir aussi rapidement, à être prudentes dans le choix des mots et à veiller aux nuances de son interlocuteur, afin de le comprendre. De l'autre côté, les personnes axées sur le langage indirect peuvent apprendre à se «protéger», donc à ne pas prendre les déclarations personnellement, et donc aussi apprendre que l'autre leur sera reconnaissant si elles-mêmes deviennent plus directes.

*Les défis et problèmes interculturels font parfois aussi partie de notre quotidien en Suisse. Pourquoi était-ce important de chercher ce matériel dans d'autres continents ?*

Nous avons en partie également mené des entretiens avec des personnes d'autres cultures en Suisse. Toutefois le contexte est ici totalement différent par rapport à l'environnement local de la CI. Le matériel est principalement destiné aux cours – par exemple pour préparer un engagement à l'étranger. Et là, il est important qu'il soit proche de la réalité et qu'on puisse se retrouver rapidement dans le contexte. Car la CI est active dans les pays du Sud et de l'Est. En outre, puisque dans les deux premiers volumes, nous avons réuni les déclarations et les histoires des expats, nous voulions, dans le troisième volume, donner la voix aux collaboratrices et collaborateurs locaux. J'aimerais ici remercier tous ceux et celles – personnes et organisations – qui ont

participé directement ou indirectement au projet, et qui ont mis à disposition leur temps, leurs connaissances et parfois aussi leurs moyens financiers.

*A quoi sert ce matériel ?*

D'une part, nous voulons transmettre des connaissances interculturelles au sein de la CI et développer les compétences correspondantes. D'autre part, nous aimerions également mettre ce matériel à disposition d'autres domaines, par exemple pour les offreurs de cours sur l'interculturel ou encore les entreprises qui sont actives dans les pays en voie de développement ou les nouveaux pays industrialisés et qui y préparent leur personnel. Car les défis restent généralement les mêmes. Et, last but not least, ce matériel offre aussi une chance de réfléchir, au sein de la CI, à notre manière de coopérer et à nos instruments de gestion, par exemple comment nous planifions, selon quels critères nous évaluons, comment nous réagissons face à d'autres valeurs et priorités, etc.

### Matériel pédagogique

Les défis interculturels en Afrique, Asie et Amérique latine du point de vue des collaboratrices et collaborateurs locaux représentent déjà le troisième et le quatrième volume d'études de cas que *cinfo* a réunis, conjointement avec des spécialistes éminents de la communication interculturelle. Les volumes III et IV paraîtront en automne 2011 et complètent les deux premiers volumes. Les études de cas racontent des cas-têtes interculturels et proposent un contenu riche tant pour des ateliers et cours que pour des situations d'apprentissage individuelles. Elles sont par exemple utilisées pour les cours à l'Intercultural Communication Institute Portland (USA) ainsi qu'à l'University of British Columbia (Canada).

Infos et commande des volumes I + II sous : [www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch)

Les volumes III et IV coûtent CHF 130.– chacun ; ensemble 250.– (les quatre volumes : CHF 350.–). Vous pouvez les réserver sous : [training@cinfo.ch](mailto:training@cinfo.ch), mot clé : Case Studies Volumes III + IV



## Forum *cinfo* nouvelle formule : un succès

**Plus proche des tendances de la CI et davantage axé sur un public de spécialistes : c'est dans ce sens que *cinfo* a réorienté son forum, le salon professionnel de la CI suisse, en 2010. Une nouvelle formule qui fait mouche.**

Lorsque les portes du forum *cinfo* se sont ouvertes le 24 septembre pour la neuvième fois, bien des choses avaient changé par rapport aux dernières éditions de ce salon bisannuel. Les 280 personnes présentes le matin au Palais des Congrès à Bienne étaient presque toutes des spécialistes confirmées de la CI ; après avoir entendu les exposés des différent-e-s intervenant-e-s, elles se sont rencontrées pour un lunch de réseautage. Ce n'est qu'à partir de midi que le grand public, qui caractérisait les forums

précédents, a commencé à affluer : des personnes jeunes, intéressées aux possibilités des professions et des engagements dans la CI et qui sont, la plupart du temps, encore en formation.

### **Salon professionnel et foire, tout-en-un**

Cette modification d'image correspond au concept que *cinfo* a conféré à ce forum suite aux développements qu'ont connus les exposants et les groupes cibles au cours des années précédentes : la répartition en deux parties – un congrès le matin, spécifique aux professionnel-les de la CI et une foire accessible au public l'après-midi – était sensée toucher davantage de professionnel-les et leur proposer une plateforme de réseautage. En même temps, il s'agissait de conti-

nuer à offrir au public de relève la possibilité d'avoir une meilleure vue d'ensemble des possibilités professionnelles dans la CI en proposant une vaste exposition des organisations et un programme-cadre attrayant.

### ***cinfo* présente son offre en direct**

Cette double formule s'est avérée être la bonne méthode. Le congrès, qui proposait un débat approfondi sur les bouleversements qui affectent le marché du travail de la CI, a été complet rapidement. S'il est vrai que l'après-midi a connu une participation moindre par rapport aux années précédentes, il a néanmoins été très bien fréquenté et est devenu le point de rencontre entre la relève et les spécialistes de la CI. Le nouvel agencement du stand de *cinfo* a également suscité un vif in-

térêt, puisque des présentations permettaient de vivre en direct des offres telles que journée de réflexion, communication interculturelle ou CV-check.

### La nouvelle formule est bien accueillie

Le public questionné a attribué la valeur maximale à presque tous les points : entre 86 et 96% des visiteuses et visiteurs ont jugé la qualité du programme et de l'exposition bonne à très bonne. 82% des spécialistes d'une part et 68% de la relève et des personnes intéressées d'autre part ont qualifié l'offre d'utile à très utile pour la planification de leur carrière.

Il en va de même pour une majorité des exposants, qui ont réservé un accueil favorable à la nouvelle formule : certes, certains émettaient des craintes de voir le forum devenir un salon professionnel spécialisé, mais le constat était sans équivoque : « Les professionnels le matin, le grand public l'après-midi – une répartition excellente ».

### D'autres améliorations pour le futur

Il y eut tout de même quelques ombres au tableau – par exemple, pour la seconde fois consécutivement, la diminution du nombre de jeunes visiteurs et d'intéressés-es. Lors des prochains forums, *cinfo* prêterait une plus grande attention à ce phénomène et analyserait avec précision cette évolution.

#### Résultats du Forum 2010

Vous trouverez davantage d'informations concernant le thème et le programme cadre ainsi que le résumé des conférences et du podium, les live-streams, impressions, etc. sous [www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch) > Accès direct > Forum *cinfo*



Très tendance : débat public international.



Bonne fréquentation : les stands des acteurs de la CI, comme ici les VNU.



Offre plus lointaine : aide à l'orientation pour les débutant-es.



En direct du stand de *cinfo* : les services de *cinfo* se présentent.



Plongées dans l'information : visiteuses dans l'après-midi.



Manifestations		Participant-e-s			Manifestations		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010
	Journées d'information et de réflexion	115	143	121	5	8	7
	Info- & Networking-Events	27	66	80	1	1	2
	Forum <i>cinfo</i> (biennal)	710	–	730	1	–	1
	Organisations participantes	80	–	65			

<i>cinfo</i> Poste		2008	2009	2010
		Abonnements internet (fin décembre)	3'021	3'304
	Nombre d'annonceurs par an	151	145	160
	Nombre de postes mis au concours par an	1'398	1'425	1'854

Conseils en orientation de carrière	Conseils en orientation de carrière	2008	2009	2010
			163	165

Workshops		2008	2009	2010
Collaboration interculturelle	Nombre de workshops	42	46	42
	Nombre de participant-e-s	665	665	620
Carrière	Nombre de workshops	9	8	13
	Nombre de participant-e-s	103	96	155
Soutien au recrutement	Nombre de workshops	2	2	1
	Nombre de participant-e-s	20	32	13

Soutien au recrutement		2008	2009	2010
Présélection pour OI	Nombre d'organisations	5	5	4
	Nombre d'interviews	117	191	204
Mandats de recrutement	Nombre d'organisations	3	5	6
	Nombre de postes	11	13	35
	Nombre d'interviews	48	54	115

Effectif du personnel		2008	2009	2010	
		Pourcentage des postes (au 31.12. sans apprentis/praticienne en informatique)	1'310	1'300	1'301
		Nombre de collaboratrices et collaborateurs	18	18	18
		Nombre d'apprentis/stagiaires	2	2	1

# Comptes annuels de *cinfo*

## Bilan au 31.12.2010

ACTIFS	CHF	2010	2009
<b>Actifs circulants</b>		<b>1'355'464.68</b>	<b>1'086'521.28</b>
Fonds disponibles		1'173'796.68	878'193.58
Titres		126'105.00	129'309.00
Créances résultant de ventes et de prestations		29'937.15	50'261.30
Autres créances		18'421.55	26'000.65
Cautions		310.00	310.00
Actifs de régularisation		6'894.30	2'446.75
<b>Valeurs immobilisées</b>		<b>1.00</b>	<b>21'000.00</b>
Informatique		1.00	21'000.00
<b>TOTAL ACTIFS</b>		<b>1'355'465.68</b>	<b>1'107'521.28</b>

PASSIFS	CHF	2010	2009
<b>Dettes à court terme</b>		<b>874'907.65</b>	<b>587'809.01</b>
Dettes résultant d'achats et de prestations		38'288.75	55'494.15
Autres dettes à court terme		22'400.60	12'632.50
Dettes DDC		730'710.15	454'574.01
Passifs de régularisation		83'508.15	65'108.35
<b>Capital d'organisation</b>		<b>480'558.03</b>	<b>519'712.27</b>
Capital de la Fondation		202'000.00	202'000.00
Capital libre élaboré		83'567.40	83'575.20
Fonds de réserve <i>cinfo</i>		194'990.63	234'137.07
<b>TOTAL PASSIFS</b>		<b>1'355'465.68</b>	<b>1'107'521.28</b>

### Remarques à propos des comptes

#### 2010

Les comptes annuels ont été révisés par la maison BDO AG, Bienne, conformément à la Norme Suisse portant sur le respect du contrôle ordinaire et conformément Swiss Gaap RPC.

Les détails des comptes annuels 2010 conformément à Swiss Gaap RPC peuvent être commandés chez *cinfo* (uniquement en langue allemande).

## Comptes de pertes et profits du 1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre 2010

PRODUITS D'EXPLOITATION	CHF	2010	2009
<b>Produits prestations de services</b>			
Contributions DDC		2'156'964.01	2'199'553.09
<i>cinfoPoste</i>		156'087.96	144'974.95
Manifestations		42'450.65	26'649.35
Formation et consultation		111'255.20	102'416.85
Soutien au recrutement		152'633.75	73'354.30
Diverses recettes		3'084.55	12'515.85
Diminution des produits, TVA incl.		- 23'880.90	- 16'691.95
<b>TOTAL PRODUITS D'EXPLOITATION</b>		<b>2'598'595.22</b>	<b>2'542'772.44</b>
<b>CHARGES D'EXPLOITATION</b>			
	CHF	2010	2009
<b>Charges de projets directes</b>			
Dépenses des collaborateurs-trices		1'437'186.90	1'386'076.21
Charges produits et prestations		279'013.15	149'905.87
Loyer / maintenance / amortissements		115'142.36	142'819.61
Dépenses de matériel		69'710.50	48'998.24
<b>Charges administratives</b>			
Dépenses des collaborateurs-trices		613'020.10	632'671.99
Loyer / maintenance / amortissements		56'405.29	85'744.94
Dépenses de matériel		66'336.53	67'904.47
<b>TOTAL CHARGES D'EXPLOITATION</b>		<b>2'636'814.83</b>	<b>2'514'121.33</b>
<b>Résultat d'exploitation</b>		<b>- 38'219.61</b>	<b>28'651.11</b>
<b>Résultat financier</b>			
		<b>- 934.63</b>	<b>11'087.78</b>
Produits financiers		4'950.70	13'632.65
Charges financières		- 5'885.33	- 2'544.87
<b>Résultat d'exploitation après résultat financier</b>		<b>- 39'154.24</b>	<b>39'738.89</b>
Profits extraordinaires		0.00	0.00
<b>Excédent de produits sans le résultat des fonds</b>		<b>- 39'154.24</b>	<b>39'738.89</b>
<b>Prélèvements / Attributions au fonds</b>			
		<b>39'154.24</b>	<b>- 39'738.89</b>
Attributions au fonds de réserve <i>cinfo</i>		- 50'924.05	- 37'251.60
Prélèvements du fonds de réserve <i>cinfo</i>		90'556.44	8'206.76
Attributions au capital libre		0.00	- 10'694.05
Prélèvements du capital libre		7.80	0.00
<b>RESULTAT ANNUEL</b>		<b>0.00</b>	<b>0.00</b>

## **Membres du Conseil de fondation**

(au 31.12.2010)

Rudolf Dannecker, président  
Margrit Schenker, CRS, vice-présidente  
Franck Eloi, MSF Suisse  
Franz Erni, MBI  
Daniel Ernst, CICR  
Daniel Fino, IHEID  
Urs Egger, Swisscontact  
Roland Kunz, SVB  
Walter Leissing, Helvetas  
Michel Muller, Fondation Tdh  
Martin Schreiber, Unité  
Erich Wigger, Intercooperation  
Peter Zihlmann, Caritas Suisse  
Marc Zimmermann, représentant du personnel *cinfo*

## **Impressum**

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

Zentrum für Information,  
Beratung und Bildung für  
Berufe in der internationalen  
Zusammenarbeit



### **Rédaction *cinfo***

© *cinfo* 04/2011  
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