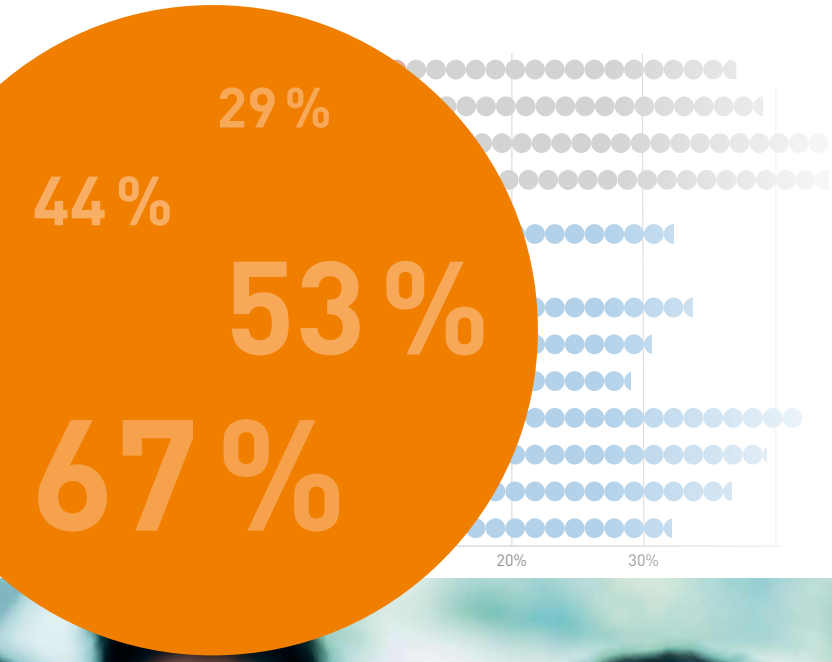
Coopération internationale
Tendances sur le marché du travail suisse
2010 – 2018

Rapport final



cinfo

Sur mandat de cinfo
Centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale (CI), Bienne
Irenka Krone-Germann et Loraine Ding

Peter Stettler, Livia Bannwart et Melania Rudin (BASS)

Editeur et copyright
cinfo, Bienne, mars 2020
Réalisé avec le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS SA, Berne

Layout
Eveline Schmid, typo.s

Photos et graphiques
BASS & cinfo
Page de couverture : iStock
Page 6 : cinfo / Matthias Käser
Page 13 : LuAnne Cadd-MAF
Page 28 : Medair-Tamara Berger

cinfo

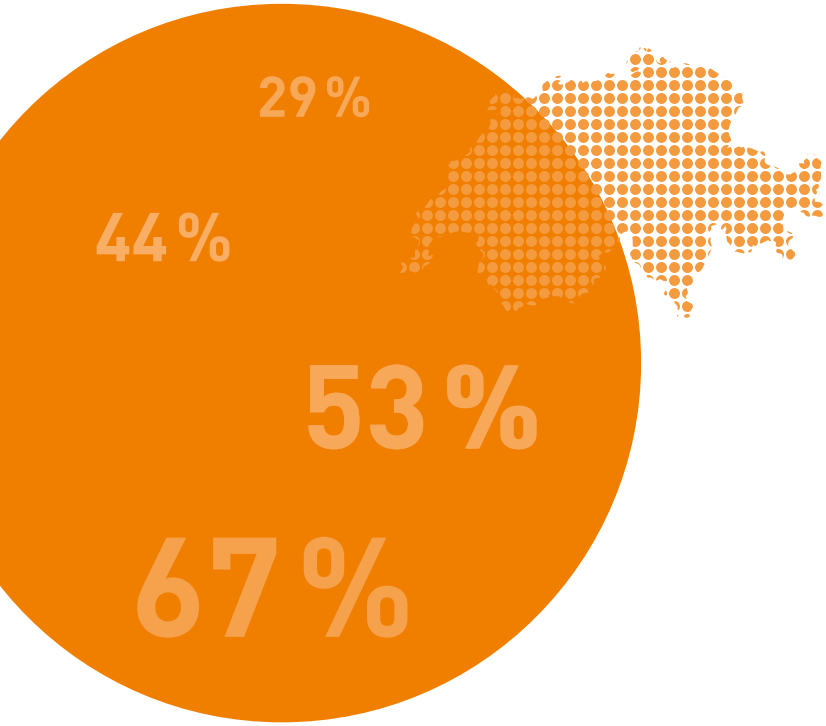
Centre d'information,
de conseil et de formation
pour les professions de la
coopération internationale

Rue Centrale 115
2503 Bienne, Suisse
+41 32 365 80 02
info@cinfo.ch I www.cinfo.ch

Contenu

1. L'essentiel en bref 4
2. Analyse de l'équilibre entre l'offre et la demande 7
3. Les employeurs 11
4. Volume et origine du personnel de la CI 15
5. La formation supérieure et postgrade des spécialistes de la CI 17
6. Les personnes en recherche d'emploi 21
7. Les postes vacants 24
8. Concept de l'étude et méthodologie 29

Annexes 30



1. L'essentiel en bref

Dix ans d'évolution du marché du travail suisse de la coopération internationale

Ce rapport présente les principales évolutions observées ces dernières années.

Ce rapport sur le marché du travail suisse de la coopération internationale (CI) présente les principales évolutions observées ces dernières années concernant les opportunités d'emploi, les employeurs, les personnes en recherche d'emploi, ainsi que les formations supérieures et postgrades dans la CI. Il permet aux acteurs de la CI (personnes qui débutent dans le secteur ou y travaillent déjà, ainsi que responsables RH des organisations de la CI et des hautes écoles) de s'orienter sur ce marché du travail et d'analyser leur propre expérience dans un contexte plus large.
Depuis 2010, cinfo et BASS analysent conjointement les évolutions sur le marché du travail suisse de la CI. Pour la première fois, les observations peuvent être présentées sur une période allant jusqu'à dix ans. Le rapport met en évidence les tendances à long terme, allant au-delà du « quotidien » du secteur.

Y a-t-il équilibre entre l'offre et la demande de travail ?

En moyenne, sur la période 2010–2018, quelque 800 postes spécialisés dans la CI ont été mis au concours chaque année (voir définition p. 29). L'analyse permet de dresser les constats suivants :

- Environ les trois quarts des postes mis au concours concernent le domaine de la coopération au développement (CD), contre un quart seulement pour l'aide humanitaire (AH).
- Près de deux tiers des postes sont centrés sur une activité exercée dans un ou plusieurs pays d'engagement. Les autres offres d'emploi portent sur des fonctions occupées au siège de l'organisation concernée.
- Quelque 10 % des postes sont des stages ou des postes juniors, qui s'adressent explicitement à des débutant-e-s.

La plupart des personnes recherchant un emploi dans la CI sont titulaires d'un diplôme du degré tertiaire.

La plupart des personnes recherchant un emploi dans la CI sont titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. Depuis le début de l'analyse, la part des individus avec un diplôme de degré tertiaire est supérieure à 90 %. Environ les trois quarts des personnes en recherche d'emploi sont formées dans les disciplines suivantes : relations internationales/coopération au développement, économie, droit, professions commerciales ou sciences humaines et sociales. L'étude révèle que ces individus, qui disposent en principe d'un niveau de formation adéquat dans une discipline spécialisée pertinente, rencontrent un nombre relativement faible d'annonces de postes.
Les données recueillies indiquent que la demande de personnel qualifié n'est supérieure à l'offre que dans les professions « médecine, professions médicales, santé » et « sciences agronomiques et forestières ». L'excédent de personnes en recherche d'emploi concorde avec le constat d'une plus grande ouverture de ces dernières aux deux domaines de la CD et de l'AH sur le portail cinfoPoste. Les personnes en recherche d'emploi sont également de plus en plus disposées à envisager une fonction de soutien (p.ex. levée de fonds, RH et finances) et plus uniquement un poste spécialisé dans la CI.
Environ un tiers des individus en recherche d'emploi n'a aucune expérience dans la CI. Il est relativement difficile de commencer une carrière via un stage ou un poste junior dans la CI, dans la mesure où de tels postes sont rarement mis au concours.

Depuis 2012, la proportion de jeunes diplômé-e-s parmi les personnes en recherche d'emploi a diminué. A contrario, sur la même période, la part des individus en reconversion professionnelle, autrement dit de personnes expérimentées provenant d'autres secteurs, a légèrement augmenté. Il n'est toutefois pas facile pour celles-ci de se lancer dans la CI. Pour une majorité de postes vacants, une expérience dans la CI est exigée, que ce soit explicitement ou implicitement. Ce constat concerne plus particulièrement le domaine de l'aide humanitaire.

Environ un tiers des individus en recherche d'emploi n'a aucune expérience dans la CI.

Adaptation lente aux changements de la société suisse

Les femmes sont plus nombreuses à obtenir un diplôme de cursus spécifique à la CI ou de filière postgrade que les hommes. Sur le portail cinfoPoste, les femmes sont également plus présentes que les hommes, avec 60 % d'utilisatrices. Les femmes représentent donc une large part de l'offre de travail de la CI. La situation est différente du côté des employé-e-s, où les hommes prédominent toujours, notamment dans l'aide humanitaire. Ces caractéristiques n'ont que faiblement évolué sur le marché partiel de la CD depuis 2010 et restent valables. Comment expliquer la lente adaptation du marché du travail par rapport à l'évolution de l'offre ? Les données recueillies fournissent quelques pistes : le travail à temps partiel reste un modèle plus prisé des femmes que des hommes. Selon l'OFS, 59 % des femmes travaillaient à temps partiel en 2018. La part des postes à temps partiel dans la CI suisse est cependant très faible (14 %). Vraisemblablement, une proportion notable de femmes disposant d'un niveau de qualification très élevé et intéressées par une carrière dans la CI ne trouvent pas encore suffisamment d'offres d'emploi correspondant à leurs projets de carrière.

Les femmes représentent une large part de l'offre de travail de la CI. La situation est différente du côté des employé-e-s, où les hommes prédominent toujours, notamment dans l'aide humanitaire.

Croissance et internationalisation du personnel

Entre 2010 et 2018, le nombre de postes spécialisés a progressé de 36 % dans les organisations suisses de la CI. Cette hausse concerne essentiellement le secteur de l'aide humanitaire, qui représente actuellement 70 % des postes spécialisés de la CI, contre 30 % pour la CD.
Depuis 2014, nous disposons d'informations sur la provenance du personnel. Depuis 2014, l'effectif des organisations suisses de la CI s'est considérablement internationalisé. Cette évolution concerne principalement l'AH et s'explique en grande partie par l'internationalisation au sein du Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Sur le marché de la CD, l'origine du personnel est relativement stable. Seules les ONG ont tendance à recruter moins de Suisses et Suissesses.

Depuis 2014, l'effectif des organisations suisses de la CI s'est considérablement internationalisé.

Une forte dynamique de la formation spécifique à la CI

L'analyse a permis de recenser l'effectif estudiantin des filières de formation supérieure et postgrade dans les hautes écoles suisses sur la période 2005–2018. Le nombre de personnes inscrites dans des filières d'études proches de la CI (Bachelor, Master, etc.) ou des formations postgrades spécifiques à la CI (DAS, MAS, etc.) a plus que doublé entre 2005 et 2018. À l'heure actuelle, près de 1200 personnes suivent chaque année des études proches de la CI, 450 étant inscrites dans un cursus débouchant sur un MAS ou un DAS.
En ce qui concerne la **provenance des étudiants et étudiantes,** l'effectif est en grande partie d'origine internationale. Environ la moitié des personnes débutant leurs études

et quelque 80 % de celles inscrites en DAS/MAS sont de nationalité étrangère. À quelques fluctuations mineures près, la répartition est stable depuis 2012. Cette part élevée de personnes d'origine étrangère dans les filières d'études postgrades est fortement liée à la « Genève internationale » : parmi toutes les personnes en formation continue, trois quarts suivent un cursus de DAS/MAS à Genève. Or, ces formations postgrades attirent deux tiers d'étudiants et d'étudiantes d'origine extra-européenne.

L'aide humanitaire (AH) a pour but de protéger des populations confrontées à des situations humanitaires d'urgence qui menacent leur existence et de leur redonner les moyens d'agir de façon indépendante. La reconstruction des infrastructures dans les zones dévastées est généralement considérée comme relevant de l'AH. L'objet de la **coopération au développement (CD)** est de réduire durablement au niveau international les écarts en termes de développement socio-économique et de niveau de vie. Une collaboration étroite dans le cadre de partenariats entre les bailleurs de fonds et les bénéficiaires est visée. La paix et le respect des droits humains sont des conditions essentielles à un développement durable. Par conséquent, les activités de promotion (civile) de la paix et de défense des droits des personnes entrent dans le cadre de la CD.
Le présent rapport se concentre sur les postes spécialisés dans la CI. Dans un poste spécialisé, l'employé-e se voit confier des tâches et responsabilités qui relèvent du domaine de la CI. Ces postes exigent généralement une expérience dans la CI et une formation spécifique. Pour les fonctions de soutien qui ne sont pas spécifiques à la CI, telles que la recherche de fonds, les RH et les finances, seules des informations sur le nombre de postes sont recueillies.

Les femmes considèrent la CI comme un secteur professionnel porteur.

2. Analyse de l'équilibre entre l'offre et la demande

Quel est le taux d'absorption de la main-d'œuvre disposant de compétences spécifiques à la coopération internationale (CI) sur le marché du travail ? Dans quelle mesure les attentes des personnes en recherche d'emploi répondent-elles aux annonces de postes ? Ces questions sont abordées selon les variables telles que le sexe, le type de poste et la qualification professionnelle.

La part des femmes en formation est plus élevée que parmi le personnel...

Les femmes considèrent la CI comme un secteur professionnel porteur, comme en attestent les chiffres concernant l'effectif estudiantin (cf. Figure 1) : les femmes sont plus nombreuses à obtenir un diplôme de cursus spécifique à la CI ou de filière postgrade que les hommes. Ces dernières années, la proportion d'étudiantes était comprise entre 50 % et 60 %. Cela se reflète également chez les personnes en recherche d'emploi qui utilisent le portail cinfoPoste. Là encore, les femmes sont mieux représentées que les hommes, avec 60 % d'utilisatrices. Les femmes sont donc bien présentes dans l'offre de travail de la CI. La situation est différente du côté des employé-e-s, où les hommes restent majoritaires. Comme le montrent les données sur les employeurs, seules 44 % de femmes sont employées sur le marché du travail suisse de la CI. Dans le domaine de la coopération au développement (CD), elles représentent 53 % du personnel, mais seulement 40 % dans l'aide humanitaire (AH), soit une proportion nettement inférieure.

...et il y a peu de changement en vue

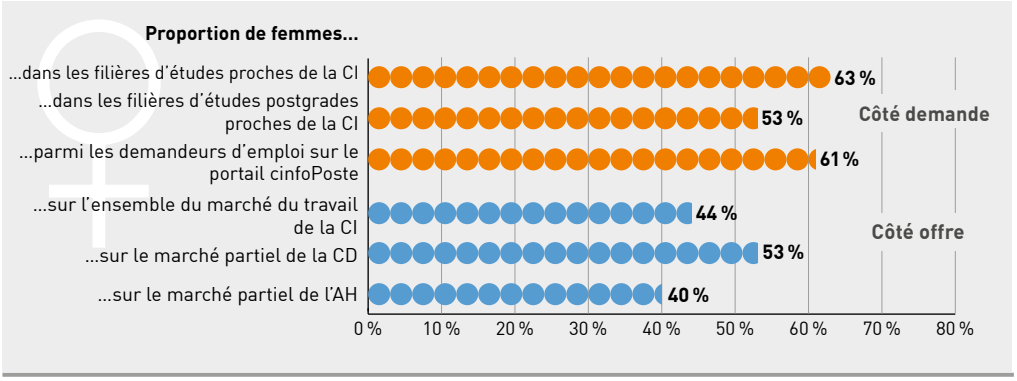
Ces chiffres n'ont guère évolué depuis 2010. On relève une légère tendance à la hausse de la part de femmes dans la CD, où elle dépasse à peine 50 % depuis 2014, après s'être située légèrement sous cette barre auparavant. Les chiffres permettent de conclure que les postulantes titulaires d'une formation spécifique sont moins bien absorbées par le marché du travail de la CI que leurs homologues masculins. Pourquoi ?
Si les données disponibles fournissent des pistes d'explication, elles ne permettent pas de tirer des conclusions définitives : le travail à temps partiel reste un modèle plus prisé des femmes que des hommes[1]. La part des postes à temps partiel dans la CI suisse est cependant très faible (14 %). Dans la CD, les offres d'emploi n'évoluent pas au même rythme que les mutations observées dans la société suisse. Sur ce marché, la tendance est à l'augmentation des postes à temps partiel (28 % en 2010 contre 38 % en 2018). Sur l'ensemble de la période d'observation, dans l'AH, la part des postes à temps partiel n'excède cependant jamais 5 %.
Il semble que dans le domaine de la CI (et plus particulièrement sur le marché de l'AH), un grand nombre de femmes disposant d'un niveau de qualification universitaire et intéressées par une carrière dans la CI ne trouvent pas suffisamment d'offres d'emploi correspondant à leurs attentes.

Un grand nombre de femmes disposant d'un niveau de qualification universitaire et intéressées par une carrière dans la CI ne trouvent pas suffisamment d'offres d'emploi correspondant à leurs attentes.

[1] Ce déséquilibre entre les sexes concernant le travail à temps partiel est particulièrement marqué en Suisse : 59 % de femmes travaillent à temps partiel contre seulement 17 % d'hommes (OFS, 2018). Cette différence genrée est liée entre autres au fait qu'un grand nombre de femmes qui sont mères travaillent à temps partiel par défaut d'infrastructures de base pour concilier le travail professionnel et privé (Work-life balance).

Figure 1

Part des femmes sur le marché du travail de la CI en 2018, côtés offre et demande



Sources : Enquête auprès des employeurs 2018, enquête auprès des institutions de formation 2018, enquête auprès des personnes en recherche d'emploi cinfoPoste 2018

Flexibilité accrue des personnes en recherche d'emploi

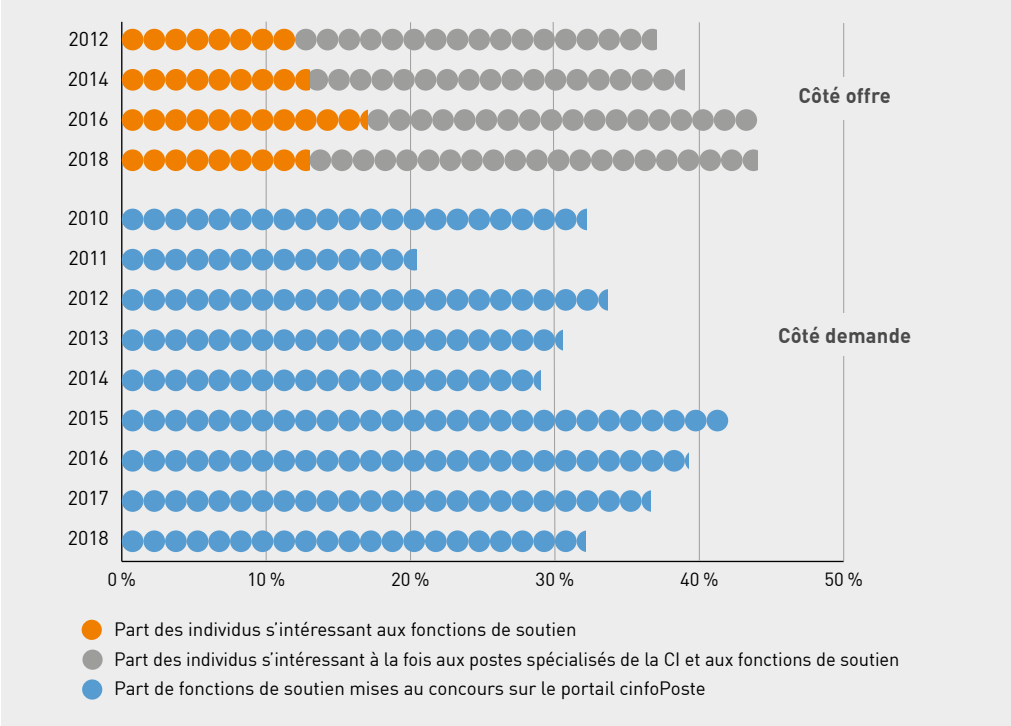
Les individus qui cherchent un emploi sont ouverts à un large éventail de postes dans la CI. Près de la moitié d'entre eux s'intéresse à des postes proposés sur les deux types de marchés, à savoir dans l'aide humanitaire comme dans la coopération au développement. Cette ouverture est particulièrement élevée chez les débutant-e-s : 57 % des personnes qui recherchent un stage ou un premier poste explorent les deux domaines. On observe la même tendance entre les postes spécialisés et les fonctions de soutien (cf. Figure 2). En 2012, un quart seulement des personnes en recherche d'emploi recherchait, indifféremment, un poste spécialisé ou une fonction de soutien, contre près d'un tiers aujourd'hui (31 % en 2018, points gris). La préférence accrue des individus pour les fonctions de soutien est-elle liée au fait qu'ils ne souhaitent pas travailler à l'étranger ? Ceci est une explication possible. Le pourcentage de personnes intéressées exclusivement par des fonctions de soutien est cependant relativement stable. Cette préférence est probablement plutôt liée à un intérêt marqué pour un poste dans la CI et, par conséquent, au fait que les personnes sont disposées à accepter une fonction de soutien avec des tâches moins spécifiques à la CI.

L'ouverture à un poste à l'étranger et à des fonctions de soutien élargit les opportunités de carrière

La grande majorité des postes annoncés sur cinfoPoste se situent dans les pays d'engagement. En 2018, ils représentaient 69 % des postes mis au concours sur le marché total de la CI. Sur le marché de la CD, ce chiffre a progressé en continu entre 2014 et 2018, passant de 58 % à 65 %. Dans le secteur de l'AH, cette proportion atteint 78 %. Les chances de voir leur recherche satisfaite augmentent dans la mesure où les personnes à la recherche d'un emploi sont disposées à accepter une fonction de soutien. Sur le portail cinfoPoste, les offres de postes dans des fonctions de soutien sont en augmentation.

Figure 2

Intérêt des personnes en recherche d'emploi pour les postes spécialisés/ fonctions de soutien et proportion de postes de soutien mis au concours



Sources : Enquête auprès des personnes en recherche d'emploi cinfoPoste 2012–2018 et codification des offres sur le portail de l'emploi cinfoPoste

Le domaine de la CI attire toujours davantage de personnes en reconversion professionnelle

Parmi les utilisatrices et utilisateurs du portail cinfoPoste, on trouve non seulement des débutant-e-s et des individus expérimentés dans la CI, mais également des personnes dites en reconversion[2] qui souhaitent se lancer dans ce secteur. De 2014 à 2018, leur part a augmenté de 8 % à 11 %. Si l'on y ajoute les personnes avec une ou deux années d'expérience dans la CI[3], leur proportion est passée de 12 % à 14 % de 2014 à 2018. Le nombre croissant de personnes en reconversion professionnelle à la recherche d'un emploi coïncide avec l'augmentation des postes mis au concours accessibles aux débutant-e-s, du moins en théorie. En 2010, moins de 40 % des offres d'emploi s'adressaient à des personnes sans ou avec peu d'expérience. Dès 2018, plus de la moitié des postes mis au concours est désormais accessible aussi à des personnes sans expérience dans la CI. Toutefois, il semble nettement plus difficile pour les personnes ne disposant d'aucune expérience spécifique de se lancer dans l'aide humanitaire que dans la CD. En 2018, 61 % des annonces de postes dans le domaine de la CD étaient accessibles aux débutant-e-s en théorie, contre seulement 40 % dans l'AH. Ces chiffres concernent cependant uniquement les postes mis au concours. Par rapport à la CD, il existe davantage de postes qui ne sont pas mis au concours dans le domaine de l'AH et qui sont plus facilement accessibles à des personnes expérimentées provenant d'un autre secteur (personnel de la santé par ex.).

En 2010, moins de 40 % des offres d'emploi s'adressaient à des personnes sans ou avec peu d'expérience. Dès 2018, plus de la moitié des postes mis au concours est désormais accessible aussi à des personnes sans expérience dans la CI.

[2] Sont considérées comme des personnes en reconversion professionnelle et prises en compte dans les analyses de ce rapport les personnes en recherche d'emploi sans expérience spécifique dans la CI âgées de 40 ans ou plus (cf. Figure 15).

[3] Parmi lesquelles des personnes âgées de 40 ans ou plus.

Personnes en reconversion professionnelle et débutant-e-s
Les personnes en reconversion ont déjà une expérience professionnelle et souhaitent se lancer dans la CI après une première phase de leur carrière. Sont considérées comme débutant-e-s les personnes qui cherchent un poste dans la CI aussitôt après l'obtention de leur premier diplôme d'études supérieures.

Les compétences spécialisées jouent également un rôle important

Les profils les plus recherchés sont ceux des disciplines suivantes : économie et droit, sciences humaines et sociales, et relations internationales. Ces trois disciplines coïncident avec celles dont sont issues une majorité de personnes en recherche d'emploi.

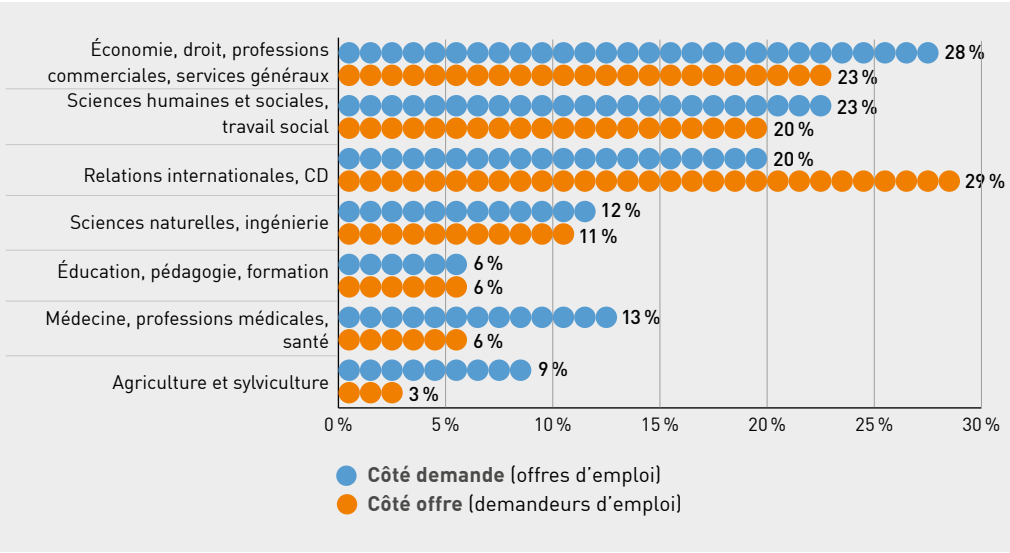
Outre l'expérience sur le marché du travail de la CI, les compétences spécialisées pèsent également dans la balance. Les personnes en recherche d'emploi sont-elles en mesure de satisfaire la demande des employeurs en termes de formations spécialisées ? Globalement, oui (cf. Figure 3). Les profils les plus recherchés sont ceux des disciplines suivantes : économie et droit, sciences humaines et sociales, et relations internationales. Ces trois disciplines coïncident avec celles dont sont issues une majorité de personnes en recherche d'emploi. De même, dans les disciplines « sciences naturelles, ingénierie » ainsi que « éducation, pédagogie, formation », on peut supposer que le nombre de postulant-e-s est suffisant pour répondre à la demande.

Cependant, dans les disciplines spécialisées suivantes, la situation n'est pas aussi claire :

- La proportion d'annonces publiées sur cinfoPoste dans la discipline « médecine, professions médicales, santé » est supérieure au nombre des individus issus des disciplines concernées qui utilisent le portail, ceci sur l'ensemble de la période d'observation.
- De même, la part des annonces publiées dans la discipline « sciences agronomiques et forestières » est supérieure à celle des personnes en recherche d'emploi correspondantes. En termes d'annonces publiées, ce domaine a gagné en importance ces dernières années, probablement une réaction des organisations de la CI aux conséquences du changement climatique. Toutefois, les personnes en recherche d'emploi dans ce domaine ne sont recensées que depuis 2016. Il est donc difficile de procéder à une comparaison au fil du temps.

Figure 3

Spécialités recherchées dans les annonces d'emploi (côté demande) et spécialisations des personnes en recherche d'emploi (côté offre) 2018



Sources : Codification des offres sur le portail de l'emploi cinfoPoste (n = 621) et enquête auprès des personnes en recherche d'emploi cinfoPoste 2018 (n = 1149)

3. Les employeurs

Enquête auprès des employeurs
Depuis 2010, tous les deux ans, les employeurs suisses de la CI sont sondés au sujet de leur organisation, leur personnel et d'autres questions liées aux ressources humaines. Dans le cadre de l'enquête 2018, 131 organisations ont été sollicitées, et 69 ont répondu au questionnaire en ligne. Des informations de base ont été obtenues de 7 autres organisations. Les 45 structures qui n'ont fourni aucune donnée sont principalement de petites ou de très petites ONG.

Un secteur composé de types d'organisations très divers

De quels types d'organisations le marché suisse de la coopération internationale (CI) est-il composé ? Les organisations sont variées et se distinguent par différentes stratégies d'intervention. Elles sont focalisées sur l'amélioration des conditions de vie des populations face à des situations difficiles et vivant à l'écart des régions du monde fortement industrialisées. Le dénominateur commun des activités des organisations suisses de la CI sont les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies à l'horizon 2030.

La CI comprend des organismes étatiques, des ONG et des organisations du secteur privé.

Voici les principales catégories d'organisations :
La première catégorie englobe les **organismes étatiques** tels que la Direction du développement et de la coopération (DDC) ou le Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Elle comprend également les organisations **financées à plus de 80 % par le gouvernement,** parmi lesquelles on trouve le Comité international de la Croix-Rouge (CICR)[4]. Il s'agit essentiellement de gros et de très gros employeurs. 58 % des postes internationaux ou au siège se trouvent dans les organisations de cette catégorie (cf. Figure 4).

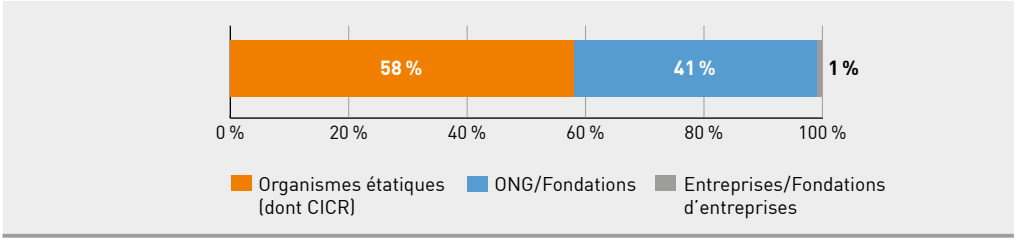
La deuxième catégorie est celle des **organisations non gouvernementales** (ONG). Elle englobe des associations caritatives telles que Helvetas, Médecins Sans Frontières (MSF) ou Terre des hommes, ainsi qu'un grand nombre de petites et de très petites agences de développement. Alors que les organisations citées déploient des activités opérationnelles, c'est-à-dire mènent leurs propres projets ou lancent des projets de coopération, d'autres s'occupent presque exclusivement du financement de projets. Ces dernières sont souvent des fondations privées. Le meilleur exemple d'ONG suisse qui se concentre sur le financement est probablement la Chaîne du Bonheur. Les ONG absorbent 41 % du personnel suisse de la CI (postes dans les pays d'engagement et au siège de l'organisation).

La troisième catégorie est constituée d'organisations du **secteur privé.** Elle comprend plusieurs petites sociétés de conseils, ainsi que des fondations d'entreprises. En termes quantitatifs, l'importance du secteur privé sur le marché du travail suisse reste très marginale (1 %).

[4] Le CICR a le statut officiel d'une organisation internationale.

Figure 4

Part des différents types d'organisations sur le marché du travail en 2018



Source : Enquête auprès des employeurs 2018, N = 76

Les deux domaines du marché du travail de la CI

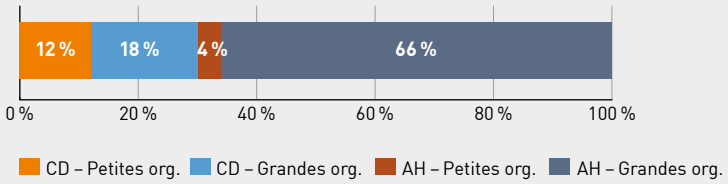
En majorité, les employeurs du marché du travail suisse de la CI concentrent leurs activités dans l'un des deux domaines principaux : l'aide humanitaire (AH) et la coopération au développement (CD). Il est important pour l'analyse du marché du travail de souligner les différences entre ces deux domaines. Le profil des postes et les exigences à remplir par les candidates et candidats varient selon le domaine (cf. aussi la Section 7 « Les postes vacants », p. 24).

Les deux tiers des personnes travaillent dans de grandes organisations humanitaires

L'autre critère majeur de différenciation est la taille des structures. Les exigences à remplir par les collaborateurs et collaboratrices varient également selon qu'il s'agisse d'une grande organisation avec de nombreux employées et employés couvrant un vaste champ d'activités ou d'une petite structure avec un effectif modéré et focalisée sur une ou deux missions principales.
Dans le **domaine de l'AH,** le CICR et MSF sont les deux acteurs prédominants. Ils emploient à eux seuls les deux tiers du personnel de la CI, au siège principal ou à l'étranger (cf. Figure 5). Les rares **petites organisations d'AH** (moins de 80 employé-e-s) ne représentent que 4 % du personnel total de la CI. Il s'agit généralement d'ONG internationales (Care International, p. ex.) ou suisses, qui s'inscrivent dans la tradition humanitaire du pays (Centre for Humanitarian Dialogue ou Fondation Suisse de Déminage [FSD] p. ex.).
Les **petites structures dont les activités sont essentiellement axées sur la CD** représentent la majorité des organisations de la CI. Ce sont essentiellement des ONG, telles que FAIRMED ou SWISSAID. Au total, elles emploient 12 % du personnel de la CI (cf. Figure 5). **Les grandes organisations de la CD,** telles que l'ONG Helvetas ou encore le SECO concentrent quant à elles 18 % des employé-e-s. Les ONG Helvetas, la Croix-Rouge suisse ou encore le SECO en sont des exemples types.

Figure 5

Proportion de personnes actives par domaine et taille de l'organisation 2018



Remarque : Actifs hors personnel national/local et emplois ayant une pure fonction de soutien
Source : Enquête auprès des employeurs 2018, N = 73

Des écarts de salaires importants entre les organismes étatiques et les ONG

Les données de 2012 et de 2014 fournissent des indications sur le niveau de rémunération dans la CI (cf. Figure 6)[5]. On constate que les salaires sont restés relativement stables depuis, conformément à la tendance en Suisse. Sur ces deux années, les spécialistes de la CI gagnaient alors un salaire annuel moyen d'environ CHF 130'000.–. Avec une moyenne d'environ CHF 140'000.–, celles et ceux employés par des organismes étatiques (dont le CICR) étaient les mieux lotis. Dans les ONG, le salaire était inférieur de CHF 40'000.– en moyenne. À noter que certaines ONG versent parfois à leur personnel travaillant à l'étranger un salaire plus bas, adapté au pouvoir d'achat local. Sans cette adaptation au pouvoir d'achat local, les salaires moyens dans ces organisations atteindraient environ CHF 7'000.– de plus par année et s'élèveraient ainsi à près de CHF 107'000.–. Le salaire moyen dans les entreprises privées de la CI s'élèvait à environ CHF 116'000.– et se situe donc entre les deux catégories précédentes.

[5] Une actualisation des données sur les salaires est prévue en 2020.

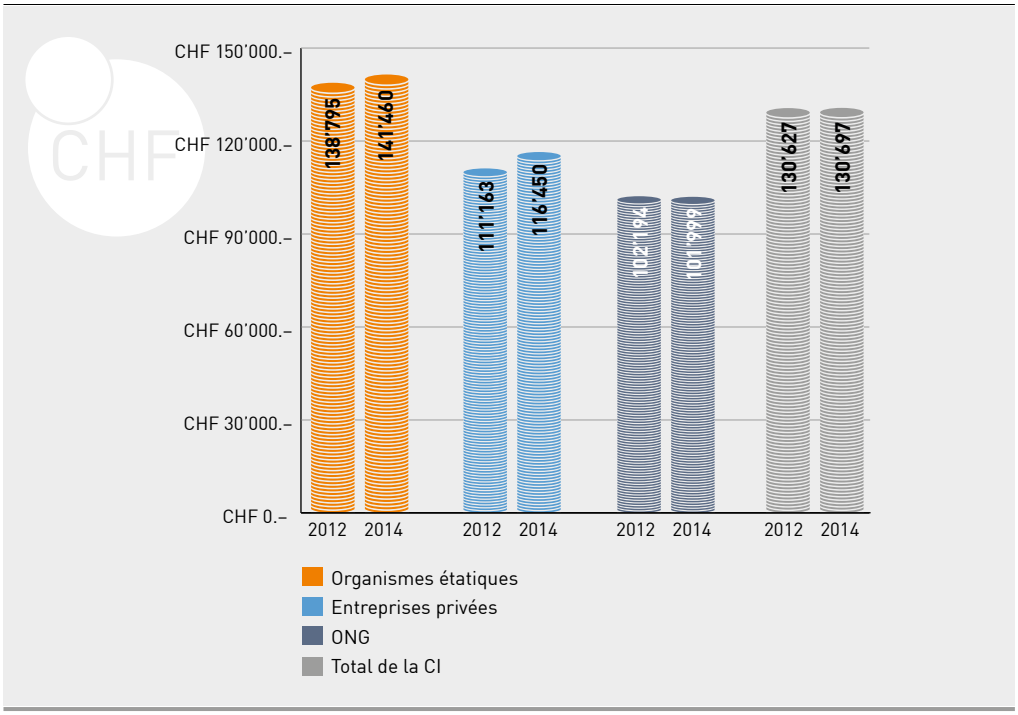
Outre l'expérience sur le marché du travail de la CI, les compétences spécialisées pèsent également dans la balance.

Le niveau de rémunération assez haut est probablement lié au niveau de formation élevé du personnel spécialisé de la CI.

Le niveau de rémunération assez haut (en 2014, le salaire moyen suisse était d'environ CHF 75'000.–[6]) est probablement lié au niveau de formation globalement élevé du personnel spécialisé de la CI (cf. Section 6, Formation tertiaire, p. 21) et aux activités à responsabilité exercées. La principale différence entre le niveau de salaire des organismes étatiques et celui des ONG s'explique, au moins en partie, par la proportion élevée de personnes occupant des fonctions dirigeantes dans les organismes étatiques. La part des cadres (45 %) y dépasse nettement celle affichée par les ONG (26 %).

Figure 6

Salaire moyen en 2012/2014 selon le type d'organisation



Remarque : Salaires annuels bruts hors personnel national/local et emplois ayant une pure fonction de soutien
Source : Enquête auprès des employeurs 2012 et 2014

[6] Salaire moyen en 2014 selon l'OFS: 12 * 6189.– CHF = 74'268.– CHF

4. Volume et origine du personnel de la CI

Combien de personnes les organisations suisses actives dans les domaines de l'aide humanitaire (AH) ou de la coopération au développement (CD) emploient-elles, que ce soit au siège en Suisse ou dans les pays d'engagement ? Ces individus viennent-ils majoritairement de Suisse, de l'Union européenne ou de pays hors-UE ? Les données recueillies dans le cadre de l'enquête bisannuelle auprès des employeurs permettent de retracer l'évolution du volume du marché et l'origine du personnel de la CI.

L'effectif du personnel de la CI est en forte croissance – surtout dans l'aide humanitaire

Entre 2010 et 2018, l'effectif du personnel des organisations suisses de la CI a fortement progressé (postes au siège en Suisse et dans les pays d'engagement). En 2018, on recensait 5174 équivalents temps plein, contre 3681 en 2010, soit une augmentation d'environ 41 % (cf. Figure 7). Le domaine de l'aide humanitaire est celui qui enregistre la plus forte progression, avec un bond de 53 %, donc une croissance annuelle moyenne de plus de 5 %. L'AH absorbe actuellement 70 % des postes de la CI (cf. Figure 8). Le marché de la CD s'est lui aussi étoffé, mais seulement de 2 % par an en moyenne, soit +21 % sur la période 2010 – 2018. À l'heure actuelle, ce domaine représente 30 % des postes.

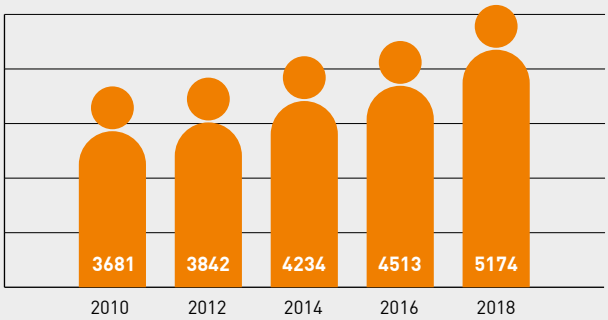
Le personnel de la CI suisse s'internationalise – dans le domaine de l'aide humanitaire

Au total, l'effectif du personnel des organisations suisses de la CI (postes au siège suisse et dans les pays d'engagement) s'internationalise depuis cinq ans. La proportion des employé-e-s suisses a diminué entre 2014 et 2018, passant de 42 % à 34 %, tandis qu'elle a grimpé de 16 % à 29 % pour les personnes d'origine extra-européenne (cf. Figure 9). Néanmoins, cette évolution concerne presque exclusivement l'aide humanitaire, où la proportion du personnel suisse a reculé de 21 % à 19 %. Ceci est dû essentiellement à l'internationalisation du Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Dans le secteur humanitaire, même au sein des ONG classiques comme Caritas ou la Croix-Rouge, la part des Suissesses et Suisses est en net déclin depuis 2014. Dans le domaine de la CD, l'origine des employé-e-s est restée relativement stable : les acteurs étatiques de la CD, le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) emploient près de 100 % de personnes suisses, tandis que la proportion de personnel suisse a légèrement diminué depuis 2014 dans les ONG de la CD (de 54 % à 51 %).

La proportion des employé-e-s suisses a diminué entre 2014 et 2018, passant de 42 % à 34 %, tandis qu'elle a grimpé de 16 % à 29 % pour les personnes d'origine extra-européenne.

Figure 7

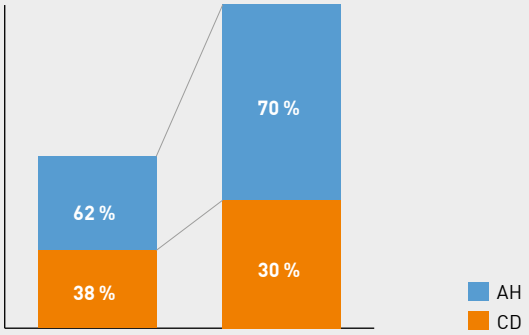
Effectif des organisations de la CI suisses 2010 – 2018 (en équivalents temps plein)



Remarque : Actifs hors personnel national/local et emplois ayant une pure fonction de soutien
Source : Enquête auprès des employeurs 2010–2018

Figure 8

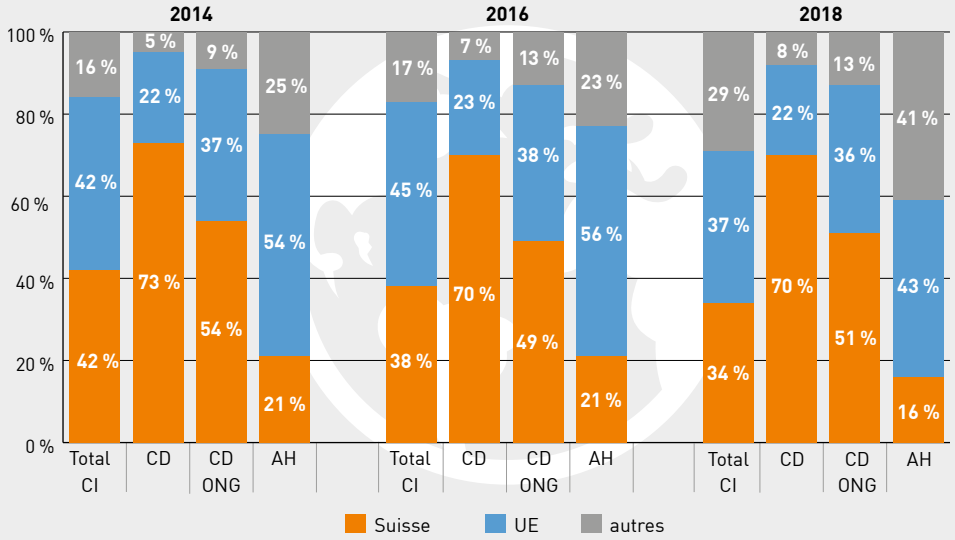
Parts de l'aide humanitaire et de la coopération au développement dans la CI en plein essor en 2010 et en 2018



Remarque : Actifs hors personnel national/local et emplois ayant une pure fonction de soutien
Source : Enquête auprès des employeurs 2010–2018

Figure 9

Répartition du personnel des organisations suisses de la CI, période 2014 – 2018 (en équivalents temps plein)



Remarque : Actifs hors personnel national/local et emplois ayant une pure fonction de soutien
Source : Enquête auprès des employeurs 2014–2018 (panel : N = 25 organisations)

5. La formation supérieure et postgrade des spécialistes de la CI

Filières de formation supérieure et postgrade dans le domaine de la CI
Les filières d'études suivantes ont été prises en compte pour l'analyse de la formation supérieure et postgrade des spécialistes de la CI :

- **Filières d'études proches de la CI :** filières d'études du degré tertiaire dans le domaine des relations internationales ou en lien avec des sujets relatifs à la CI, proposées par les hautes écoles suisses. Exemples : Bachelor « International Affairs » de l'Université de Saint-Gall, Master « International Law» du Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), ou encore Bachelor en agronomie (avec majeure en agriculture internationale) de la Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires (HAFL).
- **Filières d'études postgrades spécifiques à la CI :** filières d'études postgrades des hautes écoles suisses débouchant sur une qualification spécifique en lien direct avec un travail dans la CI, avec un Diploma of Advanced Studies (DAS), un Master of Advanced Studies (MAS) ou un diplôme équivalent.[7]

L'enquête est réalisée annuellement par courriel, au printemps, et porte rétroactivement sur l'année d'études précédente. Pour 2018, 67 filières de formation relevant du domaine de la CI ont été sollicitées. Au total, 54 institutions ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 81 %.

Plus de 900 personnes par an obtiennent un diplôme d'études proches de la CI en Suisse

La Figure 10 montre l'évolution du nombre de cursus entamés et de diplômes obtenus dans les filières d'études proches de la CI. Entre 2005 et 2013, le nombre de personnes ayant entamé un cursus a augmenté en continu de 373 à 1102. Il a donc été multiplié par trois. Après un léger recul en 2014, le nombre de cursus entamés s'est stabilisé autour de 1100 par an.
La forte croissance de l'effectif estudiantin entre 2005 et 2013 est sans doute imputable à un plus grand intérêt général pour les filières d'études proches de la CI de la part des nouveaux étudiants et étudiantes. D'autre part, l'offre s'est considérablement élargie. Alors qu'en 2005 seulement 8 filières proches de la CI étaient proposées, l'offre est passée à 12 en 2008 et à 23 en 2013. Le nombre de filières d'études (26) est resté stable depuis 2015. Dans certaines filières, après le pic de 2013, on assiste à un léger recul dans l'offre de nouveaux cursus.
Précisons que l'effectif estudiantin des filières proches de la CI est très largement d'origine internationale (cf. Figure 12). Environ la moitié des nouveaux inscrit-e-s sont de nationalité étrangère[8], dont 60 % d'origine extra-européenne. À quelques fluctuations mineures près, la répartition est restée stable depuis 2012.

La forte croissance de l'effectif estudiantin entre 2005 et 2013 est sans doute imputable à un plus grand intérêt général pour les filières d'études proches de la CI de la part des nouveaux étudiants et étudiantes.

[7] Une vue d'ensemble des filières d'études prises en compte est fournie en annexe.
[8] Par comparaison, la part des nouveaux étudiants et étudiantes étrangers dans les hautes écoles suisses (28 %) est nettement inférieure (Office fédéral de la statistique OFS, SHIS – Étudiants et étudiantes et examens finaux des hautes écoles 2018/2019).

Les personnes en formation postgrade sont d'origine plus internationale que les personnes en Bachelor ou Master : 80 % d'entre elles sont de nationalité étrangère dont les trois quarts d'origine extra-européenne.

Plus de 400 personnes suivent un cursus de DAS ou MAS spécifique à la CI

On constate également une croissance des nouveaux cursus entamés et des diplômes obtenus dans les filières d'études postgrades spécifiques à la CI (cf. Figure 11). Le nombre de nouveaux cursus entamés a plus que doublé, allant de 213 en 2005 à 445 en 2018. La plus forte progression a été observée entre 2005 et 2013. Contrairement aux filières d'études du degré tertiaire, dans le domaine de la formation postgrade, on assiste à une augmentation ininterrompue de la demande. Dans le domaine des formations postgrades, la croissance du nombre d'étudiantes et d'étudiants est probablement liée encore davantage à l'élargissement de l'offre. Alors qu'en 2005 on dénombrait 7 filières débouchant sur un DAS ou un MAS spécifique à la CI, l'offre est passée à 15 dès 2010 et même à 28 en 2018.
Les personnes en formation postgrade sont d'origine plus internationale que les personnes en Bachelor ou Master : 80 % d'entre elles sont de nationalité étrangère (cf. Figure 12), dont les trois quarts d'origine extra-européenne. À de légères fluctuations près, la répartition dans les filières d'études postgrades est, elle aussi, restée stable depuis 2012.

Concentration des DAS et des MAS spécifiques à la CI dans la Genève internationale

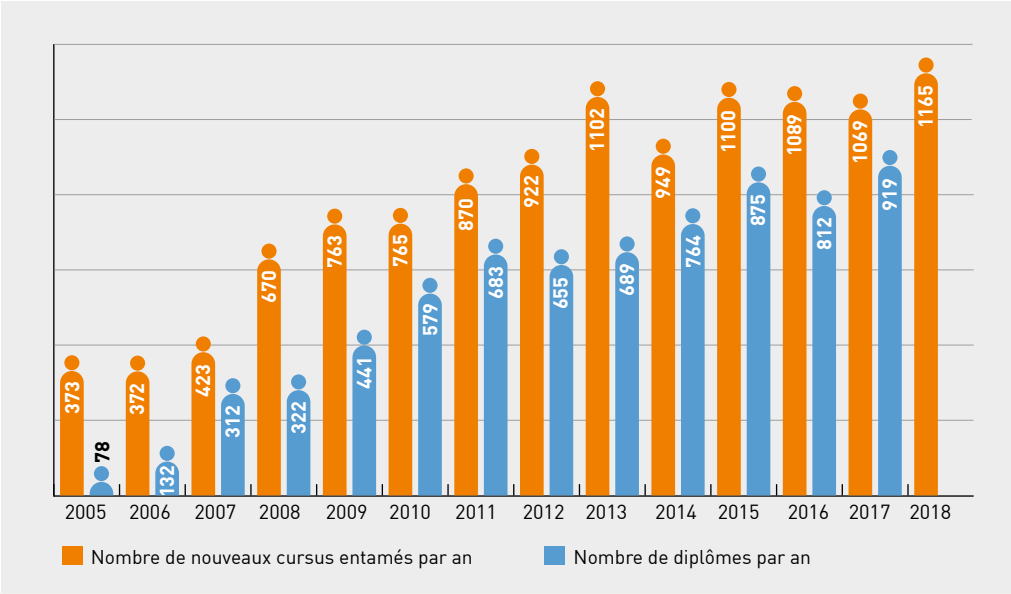
Cette part élevée d'étudiantes et d'étudiants étrangers dans les filières d'études postgrades se trouve surtout dans la « Genève internationale » : près des deux tiers des DAS/MAS spécifiques à la CI y sont proposés. Ces filières d'études, qui réunissent 75 % de l'ensemble des personnes suivant une formation postgrade, n'attirent que 14 % de Suisses et de Suissesses. Quelque 66 % des étudiant-e-s à Genève sont d'origine extra-européenne (cf. Figure 13). Par opposition, les filières de formation postgrade de Bâle et de Zurich sont fréquentées par 46 % de personnes suisses (cf. Figure 14).

Les personnes diplômées mettent-elles à profit leurs compétences sur le marché du travail suisse de la CI ou se tournent-elles vers d'autres secteurs d'activité ?

L'augmentation du nombre de titulaires d'une formation supérieure proche de la CI est palpable sur le marché du travail. Il ressort de l'enquête réalisée auprès des personnes en recherche d'emploi (cf. Section 6, p. 21) qu'entre 2010 et 2016 la proportion d'individus sondés ayant déclaré qu'ils avaient obtenu leur dernier diplôme dans les disciplines « relations internationales, coopération au développement » est passée d'un cinquième à un tiers. Sur la même période, l'effectif du personnel de la CI suisse a enregistré une forte progression (cf. Section 4, p. 15). Par conséquent, le nombre croissant de diplômé-e-s de filières de formation supérieure et postgrade spécifiques à la CI devrait être absorbé au moins en partie par le marché suisse de la CI. Les données disponibles ne permettent pas de conclure si cette tendance concerne autant les diplômé-e-s suisses que les diplômé-e-s de nationalité étrangère.

Figure 10

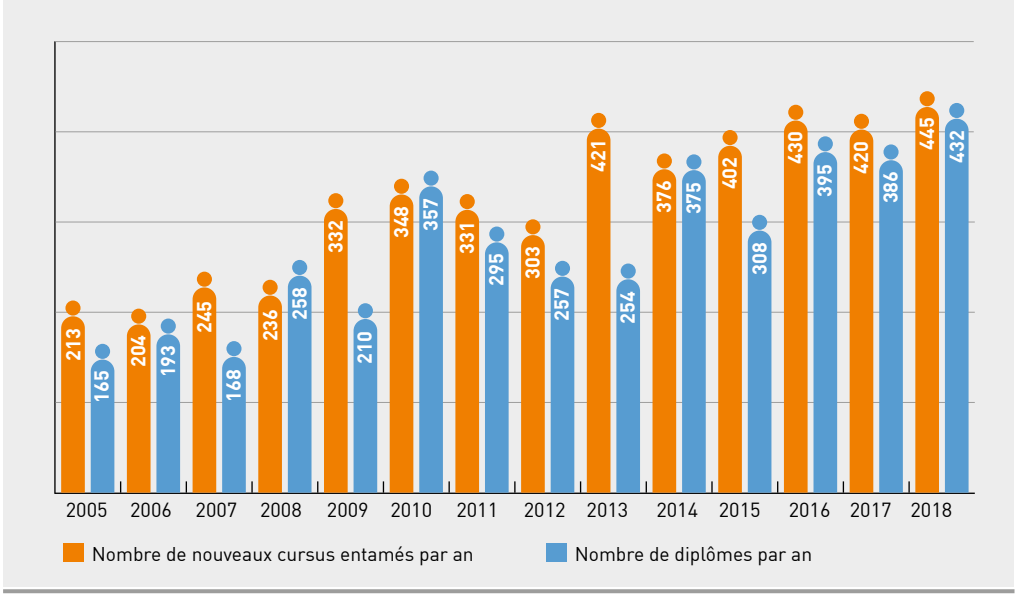
Étudiant-e-s dans les filières d'études proches de la CI 2005 – 2018



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2005 – 2019
(2005 : n = 8, 2006 : n = 8, 2007: n = 10, 2008 : n = 12, 2009 : n = 14, 2010 : n = 16, 2011: n = 22, 2012 : n = 22, 2013 : n = 23, 2014 : n = 23, 2015 : n = 26, 2016 : n = 26, 2017 : n = 26, 2018 : n = 26)

Figure 11

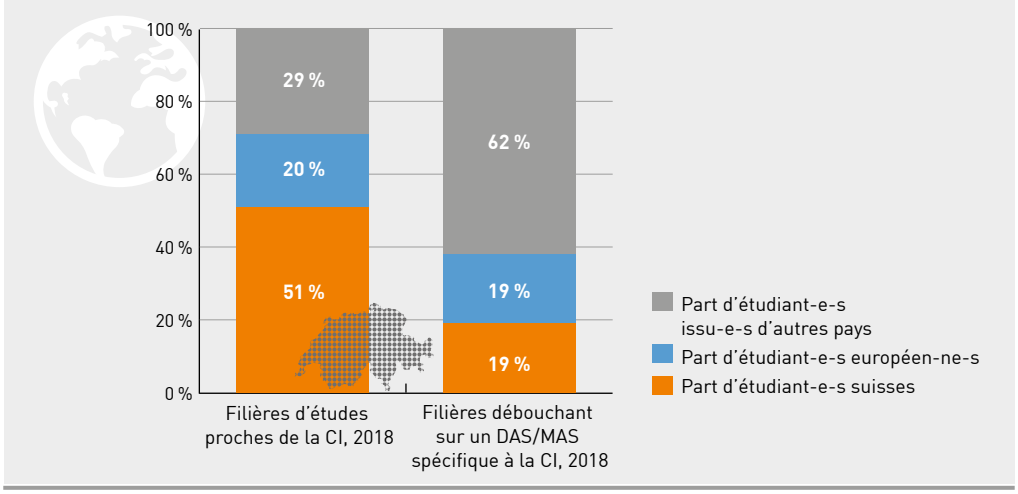
Étudiant-e-s dans les filières débouchant sur un DAS/MAS spécifique à la CI 2005 – 2018



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2005 – 2019
(2005 : n = 7, 2006 : n = 9, 2007: n = 9, 2008 : n = 12, 2009 : n = 14, 2010 : n = 15, 2011: n = 16, 2012 : n = 17, 2013 : n = 20, 2014 : n = 21, 2015 : n = 23, 2016 : n = 24, 2017: n = 26, 2018 : n = 28)

Figure 12

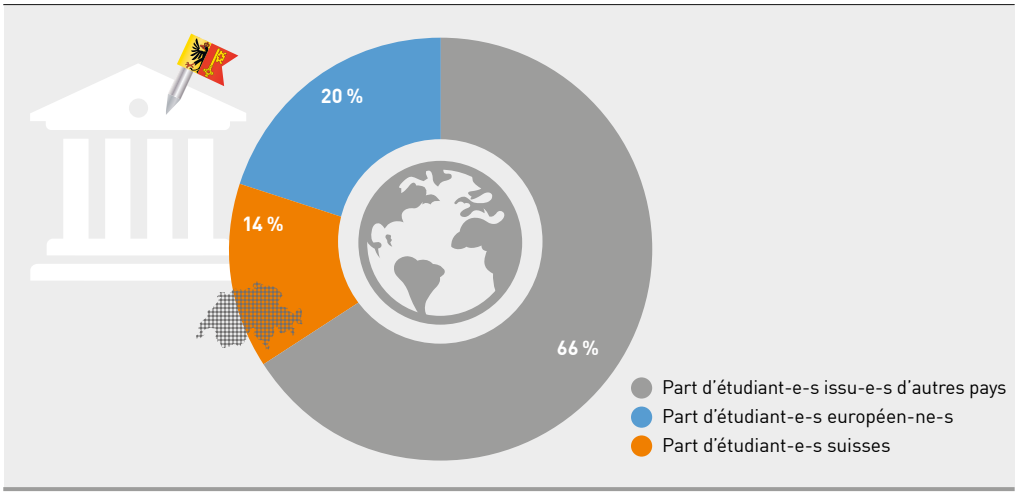
Origine des étudiant-e-s en 2018



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2019 (filières d'études proches de la CI : n = 766, DAS/MAS spécifiques à la CI : n = 391)

Figure 13

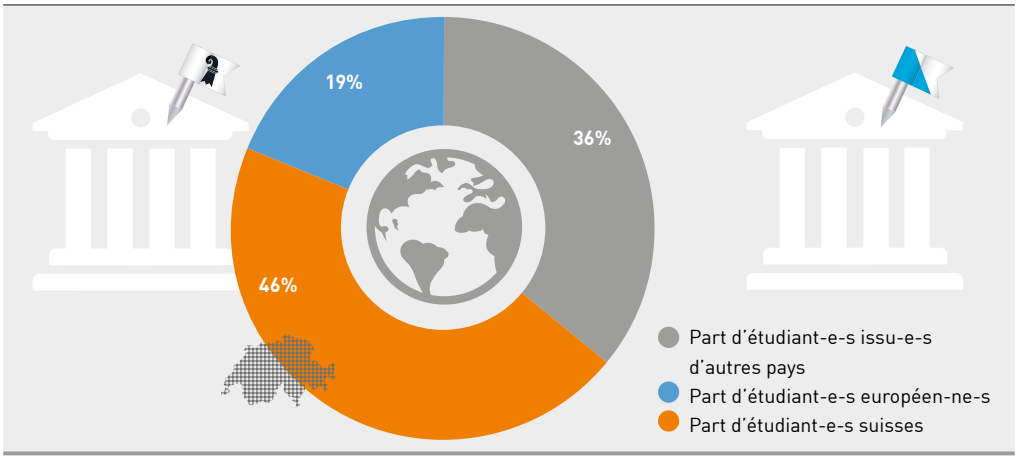
Étudiant-e-s suivant des études débouchant sur un DAS/MAS spécifique à la CI à Genève en 2018 (classement par origine)



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2019 (n = 15 filières d'études, n = 328 étudiant-e-s)

Figure 14

Étudiant-e-s suivant des études débouchant sur un DAS/MAS spécifique à la CI à Bâle et à Zurich en 2018 (classement par origine)



Source : Enquête auprès des institutions de formation 2019 (n = 3 filières d'études à Bâle-Ville, n = 1 filière d'études à Zurich, n = 59 étudiant-e-s)

6. Les personnes en recherche d'emploi

Le portail de l'emploi cinfoPoste
Le portail de l'emploi cinfoPoste est une source d'information importante pour les personnes en recherche d'emploi sur le marché du travail suisse de la CI. Les personnes abonnées à la « Jobletter » de cinfoPoste ou qui ont visité le portail de l'emploi ont été invitées à participer à une enquête en ligne portant sur leur profil et sur le type de poste recherché. En janvier 2019, 1199 personnes avaient rempli le questionnaire. 72 % des personnes interrogées ont principalement eu recours à cinfoPoste pour rechercher un emploi. 28 % des individus sondés ont déclaré qu'ils consultaient le portail pour s'informer sur les opportunités d'emploi en général dans la CI.

Les profils des personnes en recherche d'emploi : un nombre accru de personnes en reconversion professionnelle et de spécialistes expérimenté-e-s, principalement avec un diplôme du degré tertiaire

Environ un tiers des personnes en recherche d'emploi n'a aucune expérience professionnelle dans la CI (cf. Figure 15). Depuis 2012, leur part sur le total des personnes en recherche d'emploi a tendance à diminuer. Sur la même période, parmi les individus sans expérience dans la CI, la part des personnes en reconversion professionnelle (40 ans ou plus) a connu une légère hausse (de 8 % à 11 %). De plus en plus de personnes utilisant le portail cinfoPoste ont plus de 5 ans d'expérience professionnelle dans la CI (33 % en 2018).
En 2018, le portail était utilisé par des personnes résidant en Suisse (71 %), mais aussi en Europe (13 %), en Afrique (7 %) et ailleurs (9 %) (cf. Figure 16).
La plupart des personnes recherchant un emploi dans la CI sont titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. En 2018, 54 % des personnes interrogées possédaient une maîtrise ou une licence universitaire, un chiffre stable par rapport aux années précédentes. Parmi les sondé-e-s, 7 % sont au bénéfice d'un Bachelor universitaire, et 16 % d'un diplôme délivré par une haute école spécialisée ou une école supérieure. En règle générale, les personnes suivant une formation postgrade, un doctorat ou des études postuniversitaires possèdent également un diplôme du degré tertiaire. Au total, la part des diplômé-e-s du degré tertiaire s'élève ainsi à 96 %.
En 2018, environ les trois quarts des personnes en recherche d'emploi avaient suivi une formation dans les domaines suivants : « relations internationales / coopération au développement » (29 %), « économie, droit, professions commerciales » (23 %) et « sciences humaines et sociales » (20 %) (cf. Figure 17). La proportion de personnes en recherche d'emploi titulaires d'un diplôme en sciences naturelles était légèrement inférieure (14 %). Là encore, la répartition des domaines de spécialité reste relativement stable au fil des ans.

En 2018, environ les trois quarts des personnes en recherche d'emploi avaient suivi une formation dans les domaines suivants : « relations internationales / coopération au développement » (29 %), « économie, droit, professions commerciales » (23 %) et « sciences humaines et sociales » (20 %).

Quels sont les postes recherchés ?

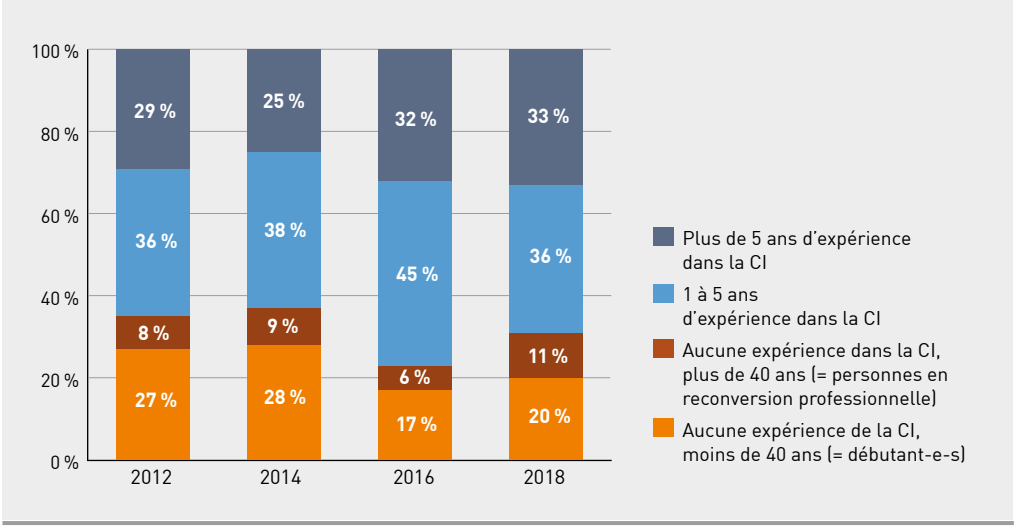
D'après les données mentionnées à la Section 2 (p. 7), près de la moitié des sondé-e-s (47 %) recherchent un emploi tant sur le marché de la coopération au développement (CD, y compris droits humains, promotion civile de la paix, migration) que sur celui de l'aide humanitaire (AH). Une part équivalente des personnes (48 %) se limite à la CD.

Près de la moitié des débutant-e-s (45%) recherchent principalement des postes fixes, 18 % des postes liés à un projet et 3 % des contrats de consultance.

Seuls 5 % des individus recherchent uniquement des emplois dans l'AH.
Par rapport à la dernière enquête de 2016, qui pour la première fois avait considéré séparément les postes liés à un projet et les contrats de consultance, on relève une diminution des recherches de postes fixes (de 65 % à 57 %) (cf. Figure 18). 16 % des utilisatrices et utilisateurs du portail cinfoPoste s'intéressent principalement à des postes liés à un projet, 8 % recherchant des contrats de consultance. La part des personnes qui consultent principalement les offres de stage ou d'emploi pour débutant-e-s est en léger recul depuis 2010 et se situe toujours autour de 18 % (2018). Il est donc intéressant d'analyser les types de postes recherchés par les débutant-e-s et les personnes en reconversion professionnelle. À peine un tiers des personnes en recherche d'emploi sans expérience dans la CI s'intéressent explicitement aux offres de stage ou d'emploi pour débutant-e-s. Près de la moitié des débutant-e-s (45 %) recherchent principalement des postes fixes, 18 % des postes liés à un projet et 3 % des contrats de consultance.

Figure 15

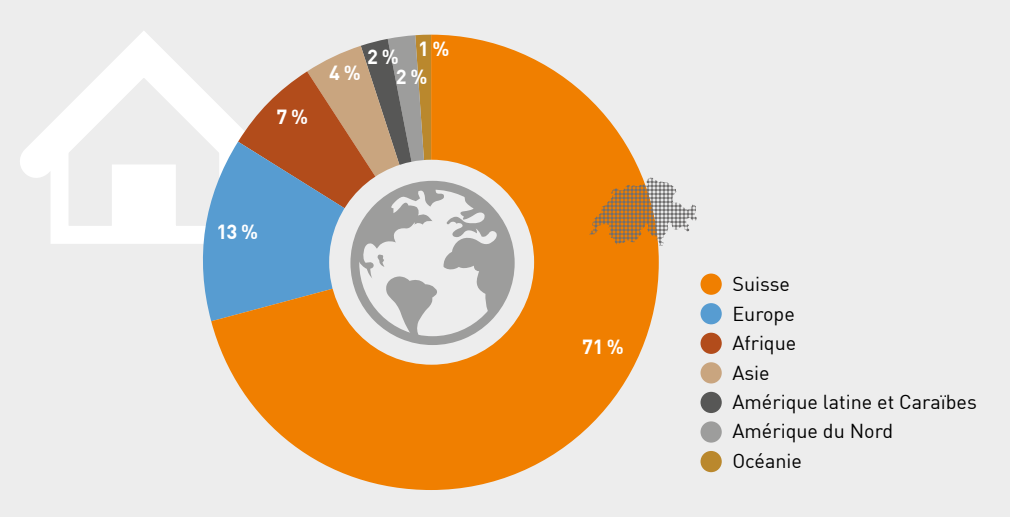
Expérience dans la CI des personnes en recherche d'emploi 2012 – 2018



Source : Enquête auprès des utilisateurs et utilisatrices de cinfoPoste (2018 : n = 1101, 2016 : n = 600, 2014 : n = 774, 2012 : n = 527)

Figure 16

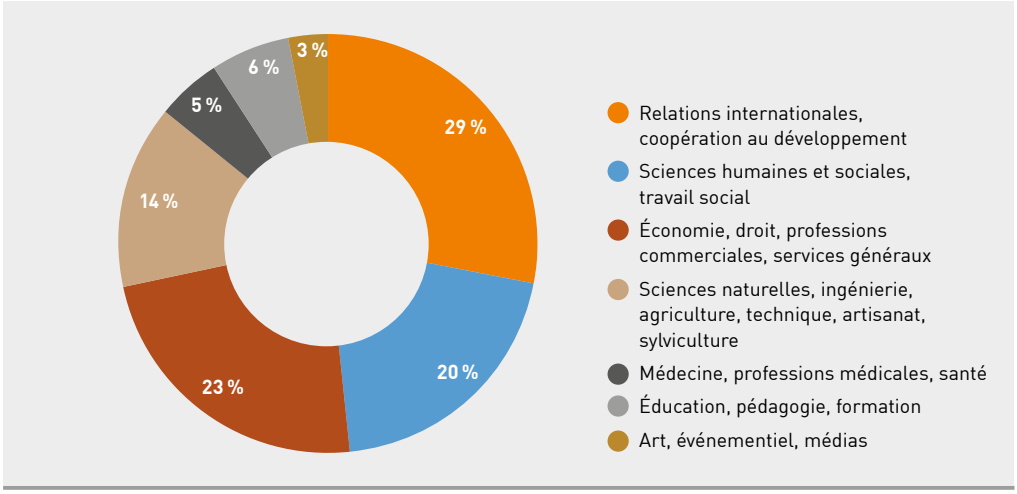
Lieu de résidence des personnes en recherche d'emploi 2018



Source : Enquête auprès des utilisateurs et utilisatrices de cinfoPoste 2018 (n = 1159)

Figure 17

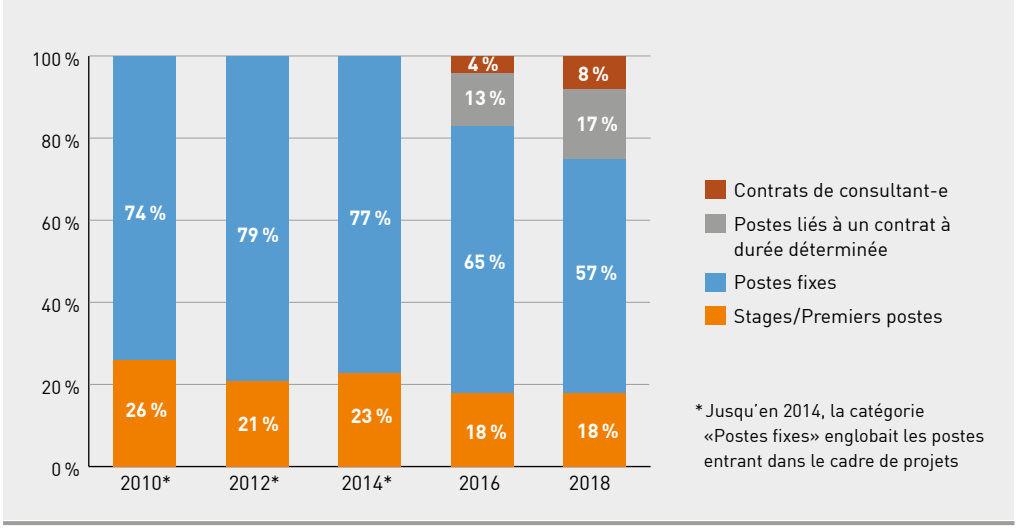
Domaine de spécialité



Source : Enquête auprès des utilisateurs et utilisatrices de cinfoPoste 2018 (n = 1149)

Figure 18

Type de poste recherché



Source : Enquête auprès des utilisateurs et utilisatrices de cinfoPoste (2018 : n = 1192, 2016 : n = 630, 2014 : n = 770, 2012 : n = 521, 2010 : n = 363)

7. Les postes vacants

Statistiques cinfoPoste
Toutes les offres publiées sur le portail de l'emploi cinfoPoste ainsi que les annonces parues sur les sites internet des organisations de la CI depuis 2015 ont été codifiées pour réaliser les présentes analyses statistiques. Au total, 1852 postes ont été publiés sur le portail de l'emploi cinfoPoste en 2018 ; 227 offres supplémentaires ont été trouvées sur les sites internet des organisations. Cependant, une partie des postes publiés ne correspond pas à la définition du marché qui sert de référence au présent rapport. Sont pris en compte les postes spécifiques à la CI proposés par des employeurs qui ont leur siège principal ou une succursale en Suisse, ainsi que les postes destinés à la relève à pourvoir dans des organisations internationales et financés par l'administration fédérale. Sur la base de cette définition, il reste en moyenne annuellement 812 postes spécifiques à la CI mis au concours (sur la période 2010–2018 ; cf. Tableau 1).

Les postes vacants sur les deux marchés de la CI

Comme lors des années précédentes, la grande majorité des quelque 800 offres d'emploi analysées concernent des postes spécialisés du domaine de la coopération au développement (CD). Les postes spécialisés relevant du domaine de l'aide humanitaire (AH) ne représentent qu'un quart environ des offres d'emploi. Si la part des postes dans l'AH est en légère augmentation depuis 2012, il faut souligner que, sur l'ensemble de la période d'observation, les postes proposés par le CICR et d'autres organismes d'AH (tels que Médecins Sans Frontières MSF) ne sont publiés que sporadiquement sur le portail cinfoPoste. Par conséquent, seule une petite part de ces postes est prise en compte. Il est intéressant aussi de distinguer les grandes organisations des petites. Parmi les postes spécialisés dans l'AH, les offres des grandes organisations prévalent (75 % en 2018). Dans le domaine de la CD, la part des annonces publiées par de grandes organisations a chuté de 62 % en 2015 à 49 % en 2018.

Les postes vacants sur le marché de la CD

En 2017–2018, la principale zone d'engagement des postes du domaine de la CD à l'étranger restait l'Afrique.

Dans le domaine de la CD, on relève un nombre croissant de postes de direction basés à l'étranger, le nombre de postes juniors et de stages mis au concours étant, quant à lui, en baisse.

Environ deux tiers des postes vacants sur le marché de la CD en 2017–2018 étaient basés à l'étranger contre un tiers au siège de l'organisation concernée. Cette répartition est stable sur la période 2012 – 2018. En distinguant les organisations par taille, il ressort que les petites organisations de la CD proposent davantage de postes au siège que les grandes (cf. Figure 19). En 2017 – 2018, la principale zone d'engagement des postes du domaine de la CD à l'étranger restait l'Afrique (45 %). Comme le montre la Figure 20, cela vaut surtout pour les petites organisations de CD (67 %). Cette part est nettement inférieure (29 %) pour les grandes organisations, qui mettent au concours un nombre équivalent de postes portant sur des engagements en Asie (25 %, hors Asie centrale) et en Europe (20 %, Suisse exceptée).
Dans le domaine de la CD, on relève un nombre croissant de postes de direction basés à l'étranger (progression de 27 % à 39 % entre 2015 et 2018), le nombre de postes juniors et de stages mis au concours étant, quant à lui, en baisse (de 29 % à 19 % entre 2015 et 2018). Les grandes organisations recherchent beaucoup plus de personnel destiné à occuper des fonctions dirigeantes dans le pays d'engagement que les petites structures

(cf. Figure 21, 41 % contre 28 %). La situation est inversée pour les fonctions de direction au siège de l'organisation (28 % pour les petites structures contre 14 % pour les grandes organisations) de même que pour les postes juniors et les stages (16 % contre 11 %).
En 2018, les postes de CD mis au concours portaient majoritairement sur les domaines thématiques suivants : « promotion de la société civile » (24 %), « promotion de la paix et prévention des crises » (20 %) et « agriculture et sylviculture, protection des ressources, changement climatique, politique environnementale » (12 %) (cf. Figure 22). Un nombre de postes inhabituellement élevé a été mis au concours en 2018 dans le premier domaine cité. A contrario, dans les deux autres secteurs, la tendance est légèrement à la baisse. Dans la CD, le nombre d'annonces dans le domaine de la santé/planification familiale est également en baisse.

Les postes vacants sur le marché de l'AH

La plupart des postes mis au concours dans l'AH sont dans les pays d'intervention (73 %). À l'instar du domaine de la CD, les petites organisations du domaine de l'AH proposent davantage de postes basés au siège que les grandes (cf. Figure 19). Dans le domaine de l'AH, la principale zone d'engagement des postes à l'étranger est l'Afrique (52 % en 2017–2018), suivie par l'Afrique du Nord/Proche-Orient (33 %). L'analyse différenciée des organisations basée selon leur taille révèle que plus de 50 % des postes mis au concours par les grandes organisations d'AH sont en Afrique et que les organismes plus modestes offrent majoritairement des postes (48 %) en Asie (hors Asie centrale).
Les grandes comme les petites organisations d'AH mettent essentiellement au concours des postes avec fonction de cadre+, les postes juniors et les stages étant beaucoup plus rares que dans le domaine de la CD (cf. Figure 21).
Dans l'AH, on constate une évolution des domaines thématiques des postes publiés sur la période : la part des postes proposés dans la « prévention des catastrophes, aide d'urgence, reconstruction, infrastructure et construction » est en forte baisse (de 44 % à 15 % entre 2013 et 2018). De même, durant la période d'observation, la proportion de postes vacants dans la « technique, énergie, eau et gaz » a été divisée par deux (de 20 % à 10 %). En revanche, la part des postes dans la « santé, planning familial » est en progression (de 5 % à 35 %). Enfin, les postes dans « l'agriculture et sylviculture, la protection des ressources, le changement climatique, et la politique environnementale » représente désormais 9 % des postes mis au concours. Les changements évoqués sont des évolutions continues. Sur l'ensemble de la période d'observation, les domaines « prévention des catastrophes, aide d'urgence, reconstruction, infrastructure et construction » et « santé, planning familial » totalisent près de la moitié des offres d'emploi dans l'AH.

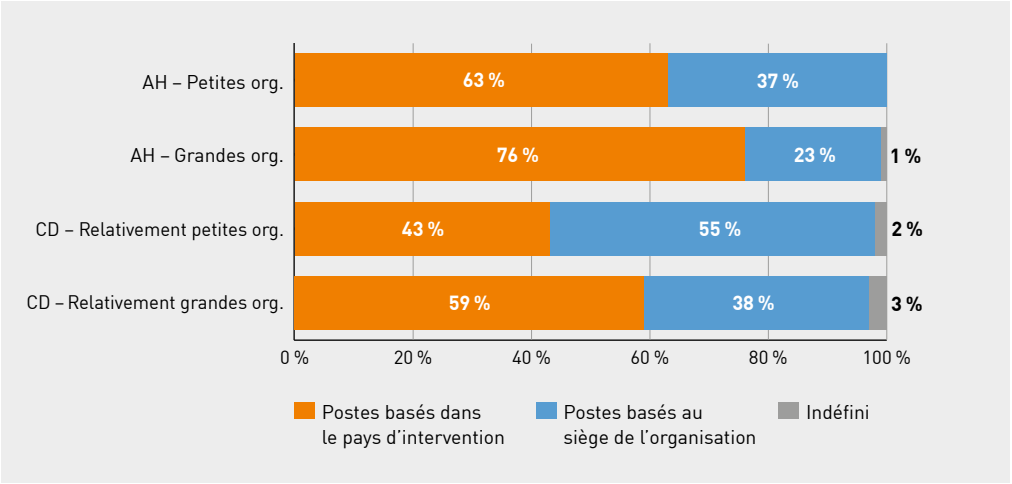
Les grandes comme les petites organisations d'AH mettent essentiellement au concours des postes avec fonction de cadre+, les postes juniors et les stages étant beaucoup plus rares que dans le domaine de la CD.

Grandes différences entre les offres d'emploi dans la CD et dans l'AH

Les domaines de la CD et de l'AH ont des points communs : dans les deux cas, le lieu de travail se situe majoritairement à l'étranger, et l'Afrique est la principale région d'intervention.
On constate toutefois des différences notables entre les deux domaines : dans l'AH, la proportion de postes basés dans le lieu d'intervention est nettement supérieure que dans la CD. L'Asie (hors Asie centrale) joue un rôle plus important dans l'AH que dans la CD en tant que lieu d'intervention. L'encadrement de personnel spécialisé ou le travail sur plusieurs projets se trouvent plus souvent dans les descriptions des postes dans l'AH que dans la CD. Enfin, alors que l'AH se concentre sur la « prévention des catastrophes, aide d'urgence, reconstruction, infrastructure et construction » et « santé, planning familial », les postes proposés dans la CD couvrent plusieurs domaines.

Figure 19

Postes par lieu de travail 2017–2018



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste/WeWa 2017–2018 (uniquement fonctions spécialisées ; grandes org. de la CD : n = 322, petites org. de la CD : n = 283, grandes org. d'AH : n = 334, petites org. d'AH : n = 79)

Tableau 1

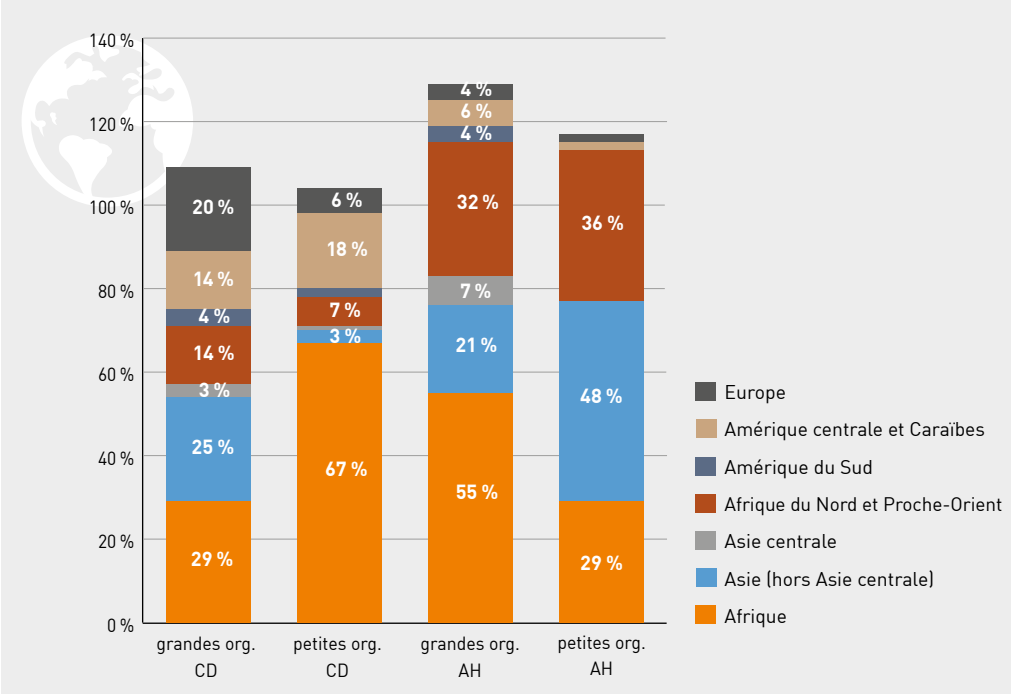
Nombre de postes mis au concours 2010–2018

Nombre de postes vacants (cinfoPoste et WeWa)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne
Nombre de postes mis au concours	**1'854**	**1'987**	**1'654**	**1'915**	**1'824**	**2'561**	**2'185**	**2'231**	**2'079**	**2'032**
Non codé, car organisations internationales ou organisations sans succursale/siège en Suisse	-575	-702	-775	-930	-724	-861	-690	-906	-786	-772
Marché du travail suisse dans la CI, y compris fonctions de soutien	**1'279**	**1'285**	**879**	**985**	**1'100**	**1'700**	**1'495**	**1'325**	**1'293**	**1'260**
Fonctions de soutien	-412	-262	-296	-301	-319	-714	-587	-485	-415	-421
Annonces non utilisables	-95	-32	-44	-7	-21	-21	-18	0	0	-26
Marché du travail suisse de la CI	**772**	**991**	**539**	**677**	**760**	**965**	**890**	**840**	**878**	**812**

Source : Calculs effectués par le bureau BASS

Figure 20

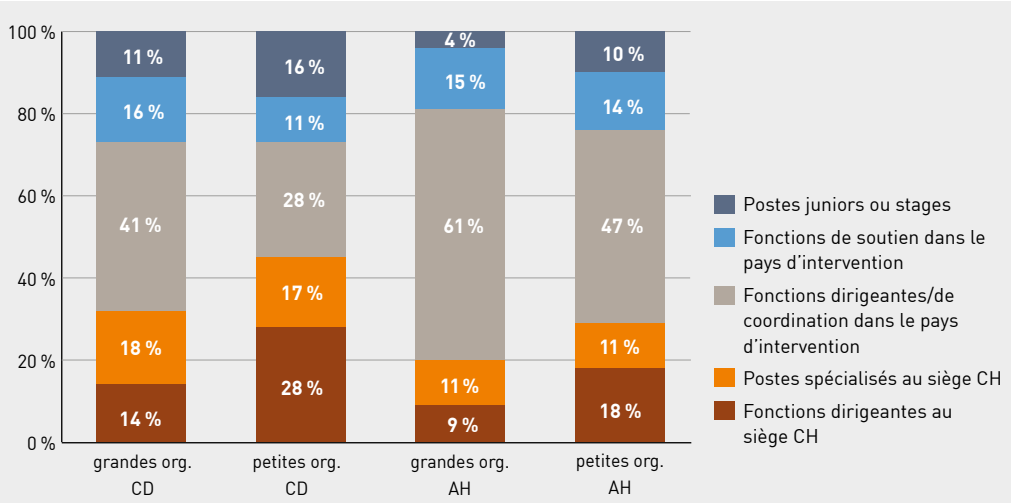
Postes par régions d'engagement 2017–2018 dans les grandes et les petites organisations de la CD et de l'AH



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste/WeWa 2017-2018 (uniquement fonctions spécialisées ; grandes org. de la CD : n = 190, petites org. de la CD : n = 121, grandes org. d'AH : n = 255, petites org. d'AH : n = 50)

Figure 21

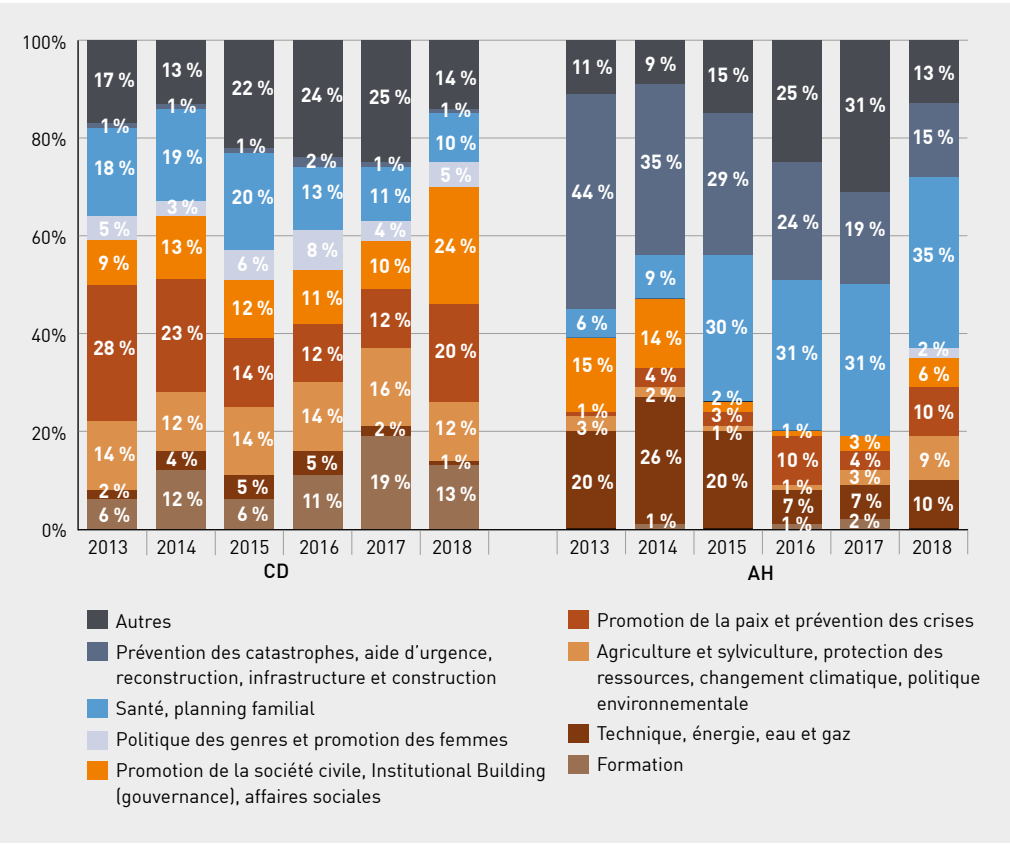
Types de postes mis au concours 2017–2018 par les grandes et les petites organisations de la CD et de l'AH



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste/WeWa 2017-2018 (uniquement fonctions spécialisées ; grandes org. de la CD : n = 304, petites org. de la CD : n = 254, grandes org. d'AH : n = 328, petites org. d'AH : n = 79)

Figure 22

Postes par domaines d'activité 2013–2018



Source : Offres d'emploi sur cinfoPoste/WeWa (à partir de 2015) 2013–2018 (uniquement fonctions spécialisées, 2013 : CD n = 424, AH n = 91, 2014 : CD n = 504, AH n = 106, 2015 : CD n = 667, AH n = 150, 2016 : CD n = 614, AH n = 143, 2017: CD n = 543, AH n = 163, 2018 : CD n = 564, AH n = 184)

Près de deux tiers des postes sont centrés sur une activité exercée dans un ou plusieurs pays d'engagement.

8. Concept de l'étude et méthodologie

L'analyse du marché du travail suisse dans la coopération internationale (CI) a été réalisée sur la base des enquêtes suivantes :

- Enquête annuelle auprès d'institutions de formation supérieure (Bachelor/Master) et postgrade (MAS, DAS), ainsi que les données sur le nombre d'étudiants et d'étudiantes.
- Enquête en ligne bisannuelle auprès des personnes utilisant le portail cinfoPoste et ou en recherche d'emploi sur le marché du travail de la CI.
- Enquête en ligne bisannuelle auprès des employeurs suisses du secteur de la CI, dont des ONG et des entreprises suisses, des ONG internationales dont le siège est établi en Suisse et le CICR. Les organisations multilatérales telles que par ex. le PNUD et l'OCDE ne sont pas consultées.
- Codification continue des postes publiés sur le portail cinfoPoste. Depuis 2015, il faut y ajouter les petites annonces publiées sur internet par les organisations elles-mêmes.

Définitions et structure de l'analyse

Marchés partiels de l'AH et de la CD : La CI englobe deux domaines, à savoir l'aide humanitaire (AH) et la coopération au développement (CD). Les sous-domaines « coopération économique » et « droits humains et promotion de la paix » sont rattachés à la CD dans le cadre de l'analyse.
Fonctions spécialisées et fonctions de soutien : L'analyse se concentre sur les postes spécialisés dans la CI, dont les missions relèvent du domaine de la CI et exigent une formation spécifique ainsi qu'une expérience dans la CI. Pour les fonctions de soutien, telles que la recherche de fonds, les RH et les finances, seules des informations sur le nombre de postes sont recueillies.
Personnel local / bénévoles : Les données ne concernent ni le personnel local (national) ni les bénévoles non rémunérés.
Personnes en reconversion professionnelle : Le terme « débutant-e » désigne toute personne cherchant un emploi dans la CI aussitôt après l'obtention de son premier diplôme d'études supérieures. Les personnes en reconversion ont déjà une expérience professionnelle et souhaitent se lancer dans la CI après une première phase de leur carrière.

Annexes

Annexe 1 : Filières d'études prises en compte dans l'étude

Tableau 2

Filières d'études prises en compte au niveau tertiaire pour l'année 2018

Filières d'études proches de la CI au niveau tertiaire	
EPF / Université de Zurich	MA Comparative and International Studies
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	MA Anthropology and Sociology of Development
	MA Development Studies
	MA International Affairs
	MA International Relations / Political Science
	MA International Economics
	MA International Law
Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires (HAFL)	Bachelor en agronomie (avec majeure en agriculture internationale)
	Master of Science en Life Science, approfondissement en sciences agronomiques et forestières appliquées
HEP Lucerne	BA/MA Pädagogische Entwicklungszusammenarbeit
Université de Bâle	MA African Studies
	MA European Global Studies
Université de Berne	MA Nachhaltige Entwicklung (mineure uniquement)
Université de Lucerne, Séminaire des sciences politiques	Master of Arts (MA) en société et politique mondiales
Université de Saint-Gall	Programme de Bachelor International Affairs (BIA)
	Programme de Master International Affairs and Governance (MIA)
	Master International Law (MIL)
Université de Zurich	Specialized Master Geographies of Global Changes
Université de Fribourg	MA spécialisé Éthique, responsabilité et développement
Université de Genève	Baccalauréat universitaire en relations internationales (BARI)
	MA Spécialisé Pluridisciplinaire en Etudes Asiatiques (MASPEA)
	MA in Standardization, Social Regulation and Sustainable Development
Université de Genève, Centre interfacultaire en droits de l'enfant CIDE	Master of Arts interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)
Université de Lausanne	MSc Géographie Orientation « Études du développement »
Université de Neuchâtel, Institut de l'entreprise	Maîtrise universitaire en développement international des affaires (MIA)
	Maîtrise universitaire en Géographie humaine

Source : Enquête auprès des institutions de formation 2019

Tableau 3

Filières d'études postgrades prises en compte pour l'année 2018

Filières d'études postgrades spécifiques à la CI (DAS et MAS)	
Centre for Education and Research in Humanitarian Action (CERAH), Genève	DAS in Humanitarian Action
	MAS in Humanitarian Action
EPF Zurich, NADEL	MAS Entwicklung und Zusammenarbeit
Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, Genève	LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights
	Executive Master in International Law in Armed Conflict
	MAS in Transitional Justice, Human Rights and the Rule of Law
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP ; diplôme : DAS)
	Executive Master en politiques et pratiques du développement (DPP) ; jusqu'en 2011 : Executive Master en études du développement (IMAS)
	Executive Master in Conflict and Fragility Management (diplôme : DAS)
	LL.M. (MAS) International Law
	DAS Advocacy in International Affairs and Policy Making
Haute école de gestion Genève	DAS in management durable
Swisspeace Academy (ancienne World Peace Academy), Bâle	DAS in Civilian Peacebuilding
	MAS in Civilian Peacebuilding
Institut tropical et de santé publique suisse (Swiss TPH), Bâle	MAS in International Health
	MBA in International Health Management
	DAS Health Care and Management in Tropical Countries
Università della Svizzera Italiana, Lugano	MAS in Humanitarian Logistics and Management (MASHLM)
	MAS in Intercultural Communication (MIC)
Université de Berne, World Trade Institute	MAS in International Law and Economics (MILE)
Université de Genève	DAS Coopération internationale en éducation
	MAS European and International Governance
	MAS Éducation internationale et recherche
	MAS International and European Security
	LL.M. International Dispute Settlement (MIDS)
Université de Genève, Centre inter-facultaire en droits de l'enfant CIDE	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
Université de Genève / EPFL	MAS Urbanisme
Université de Neuchâtel	MAS/DAS Integrated Crop Management

Source : Enquête auprès des institutions de formation 2019

Annexe 2: Nouvelles formations supérieures et postgrades dans le domaine de la CI

Tableau 4

Nouvelles formations supérieures et postgrades dans le domaine de la CI

2016	
Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, Genève	MAS in Transitional Justice, Human Rights and the Rule of Law www.geneva-academy.ch/masters/master-in-transitional-justice/overview
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	DAS in Advocacy in International Affairs and Policy-Making graduateinstitute.ch/executive-education-courses/advocacy-international-affairs
Swisspeace Academy, Bâle	CAS in Religion, Peace & Conflict www.swisspeace.ch/continuing-education/postgraduate-programs/religion-and-konflikt
Université de Genève Global Studies Institute	Master études africaines www.unige.ch/gsi/fr/formations/masters/master-etudes-africaines/
2017	
EPF Zurich	MAS Mediation in Peace Processes mas-mediation.ethz.ch/
Università della Svizzera Italiana, Lugano	DAS in Humanitarian Logistics and Management (DASHLM) CAS in Humanitarian Logistics and Management (CASHLM)
Université de Genève Centre pour la formation continue et à distance	DAS Coopération internationale en éducation www.unige.ch/formcont/cours/das-cooperation-internationale-en-education-2019
Université de Genève	MAS European and International Governance www.meig.ch/
Université de Genève Faculté des sciences de la société	Master in Innovation, Human Development, and Sustainability www.unige.ch/sciences-societe/formations/masters/innovation-human-development-and-sustainability/
Université de Neuchâtel Institut de géographie	Master in Innovation www.unine.ch/unine/home/formation/masters/droit/master-en-innovation/master-in-innovation.html
2018	
Université de Genève Centre pour la formation continue et à distance / École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)	MAS Urbanisme www.unige.ch/formcont/cours/masurbanisme
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	DAS in Conflict and Fragility Management graduateinstitute.ch/conflict

2019	
Università della Svizzera Italiana, Lugano	CAS Migration and Diversity www.mic.usi.ch/certificate-advanced-studies-migration-and-diversity
Université de Berne, Center for Development and Environment (CDE)	CAS in People-Centered Humanitarian Aid www.cde.unibe.ch/continuing_education/cas_people_centred_humanitarian_aid_detail/index_eng.html
2020	
Università della Svizzera Italiana, Lugano	CAS in Diversity in Organizations and Society www.mic.usi.ch/programs

Source: Enquête auprès des institutions de formation 2016–2019

Annexe 3: Organisations ayant participé à l'enquête auprès des employeurs de 2018

Tableau 5

Organisations ayant participé en 2018

Adesolaire, Mettmenstetten
ADRA Suisse. Agence adventiste d'aide et de développement, Zurich
Amnesty International Suisse, Berne
Ashoka Suisse, Genève
Association humanitaire Morija, Le Bouveret
Basel Institute on Governance, Bâle
Brot für alle (Pain pour le prochain), Berne
Brücke • Le pont, Fribourg
Care International, Châtelaine
Caritas Suisse, Lucerne
CBM (Suisse) Mission chrétienne pour les aveugles, Thalwil
CEAS Centre Écologique Albert Schweitzer, Neuchâtel
Centre for Development and Environment (CDE), Berne
Centre pour le dialogue humanitaire, Genève
cfd – Christlicher Friedensdienst, Berne
CHS Alliance, Genève
Comité international de la Croix-Rouge, Genève
COMUNDO, Lucerne
CO-OPERAID, Zurich
Croix-Rouge suisse, Berne
DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance, Genève
Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), Berne
DM-échange et mission, Lausanne
E-CHANGER, Lausanne
EIRENE Suisse, Genève
Enfants du Monde, Grand-Saconnex
Entraide protestante suisse (EPER), Zurich

FAIRMED, Berne
Fastenopfer, Lucerne
Fondation Chaîne du Bonheur (Glückskette), Zurich
Fondation Ciao Kids, Lausanne
Fondation Hirondelle, Lausanne
Fondation Max Havelaar (Suisse), Zurich
Fondation Terre des hommes, Lausanne
Fondation Vivamos Mejor, Zurich
FSD, Genève
Geneva Call – Appel de Genève, Chêne-Bougeries (GE)
Geneva Centre for Security Policy, Genève
GICHD – Centre international de déminage humanitaire, Genève
Handicap International, Association nationale Suisse, Genève
Helvetas Swiss Intercooperation, Zurich
IAMANEH Suisse, Bâle
INFRAS, Zurich
International AIDS Society (IAS), Genève
INTERTEAM, Lucerne
Islamic Relief, Genève
Kam For Sud, Avegno
KEK-CDC Consultants, Zurich
Médecins Sans Frontières, Genève
mediCuba-Suisse, Zurich
Medicus Mundi Suisse, Bâle
Mission 21, Bâle
miva, Wil
Oikocredit deutsche Schweiz, Winterthour
OMF, Uster
PBI Suisse, Berne
Peace Watch Switzerland, Zurich
Pharmaciens Sans Frontières Suisse, Genève
Public Eye, Zurich
Right To Play Switzerland, Zurich
ROKPA INTERNATIONAL, Zurich
Ruedi Lüthy Foundation, Berne
SAM global, Winterthour
Save the Children Suisse, Zurich
Secrétariat CITES, Genève
Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne
Sentinelles, Prilly / Lausanne
Service de Missions et d'Entraide, Saint-Prex
Solidar Suisse, Zurich
SolidarMed, Lucerne
SWISSAID, Berne
Swisscontact, Zurich
swisspeace, Fondation suisse pour la paix, Berne
Syngenta Foundation for Sustainable Agriculture, Bâle
Vétérinaires Sans Frontières Suisse, Berne
wise-philanthropy advisors, Genève
World Vision Suisse, Dübendorf

Source: Enquête auprès des employeurs 2018

Annexe 4: Tableaux complémentaires

Tableau 6

Chiffres clés pour 4 gros employeurs

		Total		Swiss-contact		SECO		DFAE/ DDC2[2]		Fondation Terre des hommes	
		Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Nombre d'employé-e-s[1] (au 31.12.2018, équivalents temps plein)	Total	804	100	119	100	106	100	357	100	222	100
	dont CD	631	78	119	100	106	100	283	79	123	55
	dont AH	173	22	0	0	0	0	74	21	99	45
	en % du marché du travail suisse de la CI	16%		2 %		2 %		7 %		4 %	

[1] Employé-e-s hors personnel national/local et hors pures fonctions de soutien.
[2] Sous DFAE/ DDC sont compris-e-s les spécialistes de la CI de la DDC. Sont exclus le personnel de la Division Sécurité humaine du DFAE et le personnel du DFAE conformément à l'Ordonnance sur le personnel pour la promotion de la paix, le renforcement des droits de l'homme et l'aide humanitaire.

Source: Enquête auprès des employeurs 2018

Tableau 7

Organisations de la CI en fonction de la taille et du sous-domaine

Sous-domaine	Grandes org. (plus de 80 employé-e-s)	Petites org. (jusqu'à 80 employé-e-s)
CD	Centre for Development and Environment (CDE), Berne	Amnesty International Suisse, Berne
	COMUNDO, Lucerne	Basel Institute on Governance, Bâle
	DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance, Genève	Brot für alle (Pain pour le prochain), Berne
	Helvetas Swiss Intercooperation, Zurich	Secrétariat CITES, Genève
	Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne	DM-échange et mission, Lausanne
	Swisscontact, Zurich	Enfants du Monde, Grand-Saconnex
		Fastenopfer, Lucerne
		Geneva Centre for Security Policy, Genève
		GICHD – Geneva International Centre for Humanitarian Demining, Genève
		International AIDS Society (IAS), Genève
		Mission 21, Bâle
		OMF, Uster
		Public Eye, Zurich
		SAM global, Winterthour
		SolidarMed, Lucerne
		SWISSAID, Berne
		Swisspeace, Fondation suisse pour la paix, Berne
		Syngenta Foundation for Sustainable Agriculture, Bâle
		plus 28 très petites organisations (avec moins de 10 employé-e-s)
AH	Comité international de la Croix-Rouge, Genève	Centre for Humanitarian Dialogue, Genève
	Médecins Sans Frontières, Genève	CHS Alliance, Genève
		FSD, Genève
		plus 4 très petites organisations
Les deux	Adesolaire, Mettmenstetten	Fondation Hirondelle, Lausanne
	Caritas Schweiz, Lucerne	Geneva Call – Appel de Genève, Chêne-Bougeries Genève
	Département fédéral des affaires étrangères	Entraide protestante suisse EPER, Zurich
	DFAE, Berne	Ruedi Lüthy Foundation, Berne
	Fondation Terre des hommes, Lausanne	Save the Children Schweiz, Zurich
	Croix-Rouge suisse, Berne	Solidar Suisse, Zurich
		plus 5 très petites organisations

Remarque: Employé-e-s sans personnel national/local et sans pures fonctions de soutien
Source: Enquête auprès des employeurs 2018

Sur mandat de la Confédération suisse, nous apportons des solutions RH à celles et ceux qui travaillent – ou ambitionnent de travailler – pour les objectifs de développement durable (ODD) à l'échelle internationale. Nous connectons les personnes avec les organisations.

cinfo

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

Rue Centrale 115
2503 Bienne, Suisse
+41 32 365 80 02
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch