

**cinfo** 

Le Centre suisse de compétences  
pour la coopération internationale

# ACTIVITÉS



Les activités et projets de cinfo



« Dans un domaine aussi complexe que la coopération internationale, où les défis évoluent en permanence, et où les besoins sont éphémères, une attention constante et une grande subtilité sont requis. »

# Comment nous cultivons au quotidien notre rôle de facilitateur-riche

« Comprendre le problème → identifier les besoins → générer des idées → concevoir des prototypes → tester → apporter des améliorations ou des alternatives → proposer le service → l'adapter en permanence en fonction de vos retours » – chaque fois que cinfo développe un nouveau produit, qu'il soit destiné aux individus ou aux organisations, nous nous inspirons de ces étapes propres à la méthode design thinking. Car cinfo a une mission centrale : être un prestataire de services innovants là où il est possible de simplifier la vie de nos clientes et clients.

Ce rôle de facilitateur-riche, notre équipe le cultive au quotidien en faisant appel à une compétence (et à une qualité) bien précise : l'empathie. L'empathie, c'est la capacité de s'intéresser à l'autre, d'anticiper les besoins et d'y répondre proactivement. C'est aussi un processus qui est à la fois inconscient et conscient.

Prenons l'exemple des communautés de pratique de cinfo, où les organisations membres se rencontrent pour discuter de sujets spécifiques liés au développement du personnel, à la sécurité et à la formation continue. Le format des communautés de pratique prévoit le partage d'informations sur les défis rencontrés et les meilleures pratiques. Ces informations précieuses, lorsqu'elles sont recoupées avec d'autres sources, comme les enquêtes de cinfo sur le marché du travail ou les nombreux échanges informels, nous donnent une foule d'indices sur les

besoins réels de nos publics. Notre travail consiste alors à interpréter ces besoins, à les préciser davantage et à les hiérarchiser, dans l'optique d'offrir des solutions pertinentes. C'est à ce moment-là qu'intervient ce que j'appelle la phase consciente du processus d'empathie : nous organisons des entretiens avec une sélection d'organisations ou de client-e-s potentiel-le-s, où nous discutons plus en profondeur de leurs défis et de leurs attentes.

En conclusion, j'aimerais souligner que le fait de concevoir un service avec une démarche centrée utilisateur-riche ne garantit pas qu'il sera un succès dans le futur. Mais dans un domaine aussi complexe que la coopération internationale, où les défis évoluent en permanence, et où les besoins sont souvent éphémères ou transitoires, une attention constante à ces changements et une grande subtilité sont une nécessité absolue. C'est cette proximité avec les personnes et les organisations pour qui nous nous engageons qui fait notre différence. Chez cinfo, nous nous attachons à préserver notre empathie, et à continuer à la développer.

Lisa Isler  
Directrice cinfo



LISA ISLER,  
DIRECTRICE CINFO

# Diversité et inclusion : le secteur est-il sur la bonne voie ?

Quel est le degré de diversité et d'inclusion sur le marché suisse du travail de la coopération internationale ? cinfo et BASS ont mené une étude sur l'égalité des genres et la promotion des carrières de femmes, les éventuelles discriminations salariales, la diversité des âges et des cultures, et l'inclusion des personnes à mobilité réduite. Coordinatrice de l'étude, Irenka Krone-Germann répond à nos questions.



## **QU'ENTENDONS-NOUS PAR « DIVERSITÉ » DANS LE MARCHÉ SUISSE DU TRAVAIL DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE ?**

Irenka Krone: La diversité sur le marché de la coopération internationale fait référence à l'intégration des employé-e-s dans les organisations au regard du genre, de l'âge, de la langue, de la santé ou du handicap, de la nationalité, de la religion et de l'orientation sexuelle. Ce thème prend aujourd'hui de l'ampleur car il permet d'intégrer des perspectives et des attentes différentes des professionnel-le-s de la coopération internationale.

### **POURQUOI CINFO A RÉALISÉ UNE ÉTUDE SUR LE SUJET ?**

La diversité et l'inclusion sont des thèmes majeurs dans toutes les études sur le marché du travail, notamment dans le domaine de la coopération internationale où l'hétérogénéité des personnes est particulièrement marquée en raison du mélange de cultures et d'environnements de travail différents. Dans un monde professionnel où le personnel des organisations travaille principalement à l'étranger, la question des carrières duales (la conciliation des trajectoires professionnelles au sein d'un couple expatrié) est cruciale afin d'inclure différentes perspectives de carrière et d'assurer l'équité entre les genres qui, à ce stade, n'est pas encore totalement réalisée.

**« LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION SONT D'AUTANT PLUS IMPORTANTES DANS UN ENVIRONNEMENT AUSSI HÉTÉROGÈNE QUE CELUI DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE. »**

### **D'UNE MANIÈRE GÉNÉRALE, OÙ EN SONT LES ORGANISATIONS PAR RAPPORT À LEUR GESTION DE LA DIVERSITÉ ?**

Les résultats de l'enquête montrent que les mesures mises en place par les organisations pour promouvoir la diversité concernent principalement les domaines du genre et de l'âge (par exemple, quotas de femmes, équipes intergénérationnelles, création de postes de responsable du genre et de l'inclusion). Dans les domaines de la langue, du handicap et de la nationalité, seule la moitié des organisations sont actives. Des mesures de mise en œuvre concrètes font toujours défaut. En outre, seule une minorité d'organisations s'occupe des questions de religion et d'orientation sexuelle.

En dehors des lignes directrices ou des codes de conduite, ou de la nomination d'un-e responsable de la diversité, les mesures concrètes et les instruments de suivi pour garantir la diversité et l'inclusion du personnel brillent par leur absence.

**« LES MESURES CONCRÈTES ET LES INSTRUMENTS DE SUIVI BRILLENT PAR LEUR ABSENCE. »**

### **OÙ LE POTENTIEL D'AMÉLIORATION EST-IL LE PLUS GRAND ?**

La discrimination liée à la religion et à l'orientation sexuelle, suivie par le handicap (manque d'inclusion effective) ou la nationalité, devrait être davantage abordée au sein des organisations. C'est là que le potentiel d'amélioration est le plus important, mais dans d'autres domaines également, par exemple l'égalité des chances de carrière entre les femmes et les hommes, il existe un potentiel d'amélioration certain.

### **DANS SON ÉTUDE, CINFO S'EST AUSSI INTÉRESSÉ AUX MODÈLES DE TRAVAIL FLEXIBLE ET À LEUR APPLICATION. POURQUOI ?**

La flexibilité de travail est un thème majeur car elle concerne toutes les générations – les jeunes générations Y et Z mais aussi les personnes plus âgées qui cherchent à travailler différemment avec des horaires et des modèles de travail plus souples. La crise sanitaire a montré à quel point ces manières de travailler différemment sont réalisables. Cela inclut le travail à domicile, mais aussi des formes de travail flexibles comme les nomades digitaux, qui deviennent de plus en plus populaires comme moyen de concilier vie privée et vie professionnelle. cinfo s'est également penché sur le concept de job et top sharing, qui permet aux femmes et aux hommes de faire carrière tout en travaillant à temps partiel. Ce modèle permet aussi un transfert de savoir important dans le secteur de la coopération internationale si l'on considère les job sharings intergénérationnels.

**« DU JOB ET TOP SHARING AUX NOMADES DIGITAUX: LES MODÈLES DE TRAVAIL FLEXIBLE NE MANQUENT PAS. »**

→ LIRE LA SUITE

### A PARTIR DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE, CINFO A ÉLABORÉ DES RECOMMANDATIONS VISANT À ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION. COMMENT ONT-ELLES ÉTÉ COMMUNIQUÉES ?

Les dix recommandations présentées dans l'enquête ont été systématiquement communiquées aux organisations avec lesquelles cinfo a des échanges réguliers. Les organisations membres de cinfo ont ainsi pu discuter des spécificités et, surtout, de la faisabilité de ces recommandations. A travers une brochure sur les meilleures pratiques dans ce domaine, cinfo présentera prochainement des outils concrets pour leur mise en oeuvre.

### QUEL A ÉTÉ L'ACCUEIL DE CES RECOMMANDATIONS PAR LES ORGANISATIONS ?

Les organisations sont tout à fait conscientes des défis dans ce domaine, mais elles soulignent également que les mesures de diversité et d'inclusion adoptées en Suisse ne peuvent pas être systématiquement appliquées dans des environnements de travail fragiles, où l'engagement en temps de travail et la flexibilité du personnel doivent rester élevés, comme dans le cas des emplois humanitaires. Il est donc important de tenir compte de la situation contextuelle lorsqu'on envisage la mise en oeuvre de mesures de diversité telles que la flexibilisation de postes de travail.

## « IL EST PLUS COMPLEXE D'APPLIQUER LES MESURES DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DANS LES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL FRAGILES. »

IRENKA KRONE-GERMANN EST CO-RESPONSABLE DU DOMAINE RÉSEAUX, KNOWLEDGE MANAGEMENT ET COMMUNICATION CHEZ CINFO.

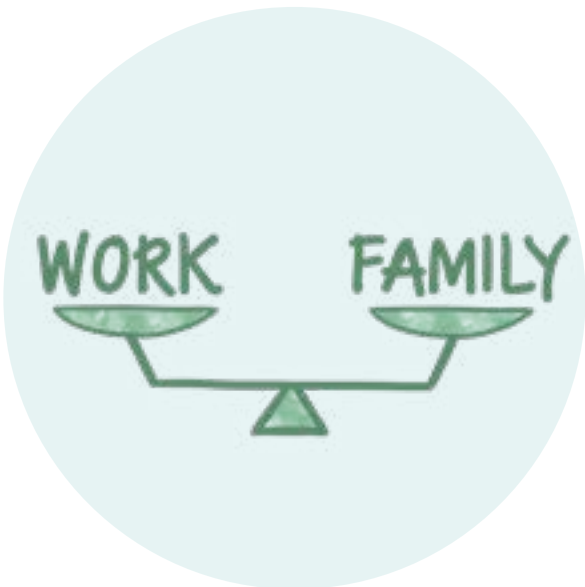


### QUE PRÉVOIT CINFO À L'AVENIR POUR CONTINUER À ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS CE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

cinfo prévoit d'encourager les organisations de la coopération internationale à analyser la mise en oeuvre de modèles flexibles dans diverses situations contextuelles, et à développer de nouveaux types d'emplois sur mesure pour favoriser le transfert des connaissances nécessaires dans le secteur. Le départ progressif de la génération des baby-boomers pourrait être compensé au travers d'une flexibilisation permettant de préserver ces connaissances (par exemple, des personnes retraitées qui pourraient encore travailler temporairement en partage d'emploi avec des personnes plus jeunes). On pourrait aussi imaginer de faire travailler en binôme des expert-e-s suisses et de l'étranger à un même niveau de responsabilité. Cela permettrait d'assurer davantage la diversité des sexes, des âges et des nationalités.

Au travers de meilleures pratiques publiées sur son blog et ses réseaux sociaux, cinfo présente des cas concrets de modèles d'inclusion et de diversité qui encouragent les organisations de la coopération internationale encore réticentes à les appliquer.

- Rapport, observations et recommandations : [www.cinfo.ch/fr/publications](http://www.cinfo.ch/fr/publications) → **Diversité et inclusion**
- Articles de blog sur les meilleures pratiques : [www.cinfo.ch/flexwork](http://www.cinfo.ch/flexwork)





## Voyage d'apprentissage vers le leadership

« Tu as des idées capables de transformer le monde, mais tu ne sais pas où commencer? Tu es jeune et passionné·e par l'idée de mener le monde vers un avenir meilleur? Tu es prêt·e à rejoindre un groupe diversifié pour un voyage d'apprentissage vers le leadership? » Ces quelques lignes résument à elles seules notre « Learning Journey ».



Soutenue par notre partenaire, la Fondation Botnar, notre « Learning Journey » est un programme d'apprentissage, entièrement en ligne et gratuit, qui s'adresse aux jeunes de 12 pays à travers le monde, de la Colombie au Maroc, en passant par le Ghana, l'Égypte, la Suisse ou le Vietnam. Proposée une fois par an de 2021 à 2024, avec jusqu'à 70 participant-e-s par cohorte, elle vise spécifiquement les changemakers de demain, qui ont l'intention d'apporter un changement positif dans leur

environnement de vie grâce à un projet. Le programme transmet à ces jeunes personnes les compétences dont elles ont besoin pour faire une différence positive, aiguïser leur vision et développer leur style de leadership.

La première édition, qui a pris fin à l'automne 2021, s'est révélée extrêmement positive et enrichissante pour les participant-e-s. Découvrez ci-dessous quelques extraits de leurs témoignages.

## En savoir plus

La deuxième édition de la Learning Journey est en cours. Le recrutement de la troisième cohorte prendra place début 2023.

[www.cinfo.ch/journey-to-leadership](http://www.cinfo.ch/journey-to-leadership).

« Contrairement à un cours standard sur le leadership qui se concentre purement sur les compétences techniques, ce programme a abordé le leadership comme un état d'être. Les sessions comportent une bonne dose de réflexion et de discussion avec des personnes originaires de différentes régions du monde, qui ambitionnent d'apporter une contribution précieuse à leur société. L'ensemble du programme est axé sur l'action, ce qui en fait un guide de démarrage rapide sur le leadership, où l'apprentissage doit être mis en pratique immédiatement dans le cadre du projet individuel/de groupe qui s'en suit.

Mon projet consiste à développer une boîte à outils permettant aux éducatrices et éducateurs d'évaluer de manière critique les ressources à choisir pour l'enseignement et l'apprentissage. Je cherche également à inculquer une culture numérique critique aux jeunes apprenant-e-s. À l'ère de la désinformation, de telles compétences sont essentielles pour être un-e citoyen-ne responsable. »

**Gayatri, conceptrice de matériel pédagogique, Inde**

« Avoir eu l'occasion de participer à ce voyage d'apprentissage m'a fait vivre de nombreuses expériences précieuses. Le fait de pouvoir partager avec de jeunes rêveur-se-s du monde entier a ancré en moi l'importance de toujours être ouverte aux différences et d'aimer ces différences. De plus, grâce aux personnes qui ont facilité ces sessions d'apprentissage, j'ai pu remettre en question et renforcer mes propres compétences en tant que leader. J'apprécie vraiment la façon dont nous nous concentrons sur notre être, plus que sur les aspects techniques de la façon d'être un-e leader, car nous, en tant que personnes, sommes l'outil le plus important que nous ayons.

Pendant le voyage, j'ai réalisé que je voulais investir toutes mes compétences dans l'accompagnement et le soutien de personnes comme moi, en situation de handicap. Ce programme m'a donné l'élan nécessaire pour commencer mon propre voyage en tant que leader. De cette expérience, j'emporte avec moi beaucoup de belles personnes, qui malgré la distance sont un soutien dans mon processus ; c'est la chose la plus précieuse pour moi, ce réseau de soutien que nous avons construit. »

**Marisol, thérapeute, Colombie**

# Les jeunes talents suisses, désormais également à la Banque mondiale

Chaque année, de jeunes diplômé·e·s suisses talentueux·ses participent au programme des jeunes volontaires de l'ONU financé par le gouvernement suisse (DDC et DPDH). Depuis 2021, grâce à l'initiative du SECO, ce programme offre aussi la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle auprès de la Banque mondiale. Une première !

UN Volunteers, l'organisation responsable du programme, qui collabore avec les gouvernements donateurs et les organisations hôtes, a récemment publié sur son blog une série de « success stories » concernant la première volée de jeunes volontaires à la Banque mondiale. Chez cinfo, nous nous réjouissons de ce coup de projecteur international sur l'engagement de la Suisse pour la promotion de la relève dans le domaine de la coopération internationale. Notre rôle ici est multiple : nous communiquons sur le programme, publions les postes vacants, traitons les candidatures et menons le processus de recrutement. Nous préparons également les can-

didat·e·s sélectionné·e·s pour leur mission et les accompagnons pendant et après la mission.

Le premier article de UN Volunteers, publié avant le début du conflit en Ukraine, dresse le portrait d'Adrien, analyste en éducation auprès de la Banque mondiale à Kiev. Le deuxième article va à la rencontre de trois autres jeunes volontaires : Júlia, impliquée dans un projet de restauration du paysage au Burundi; Nicholas, actif dans un projet de capital humain en Egypte; et Gayané, engagée au Kosovo dans un projet d'évaluation des besoins et opportunités du pays.

**Voici quelques extraits de leurs témoignages :**

**« ÊTRE VOLONTAIRE DES NATIONS UNIES EST UNE OPPORTUNITÉ UNIQUE DANS UNE VIE. BIEN QU'ELLE OFFRE UNE EXCELLENTE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE AU SEIN D'UNE ORGANISATION INTERNATIONALE, IL S'AGIT AVANT TOUT D'UNE EXPÉRIENCE DE VIE. » – ADRIEN**

**« C'ÉTAIT INÉDIT POUR MOI DE PARTIR EN MISSION DANS LE PAYS ET DE VOIR COMMENT LE PROJET PASSE DU PAPIER À LA RÉALITÉ, MAIS SURTOUT DE VISITER LES COMMUNAUTÉS QUI ONT ÉTÉ IMPACTÉES PAR L'UN DE NOS PROJETS. » – JÚLIA**

**« TRAVAILLER DANS DIFFÉRENTS PAYS SUR LA SANTÉ, L'ÉDUCATION ET LA PROTECTION SOCIALE NOUS PERMET D'EXPLORER COMMENT DES PROGRAMMES TELS QUE LES SUBSIDES SUR L'HUILE DE CUISSON POUR LES FILLES QUI VONT À L'ÉCOLE PEUVENT RENFORCER LE CAPITAL HUMAIN, CE QUI EST NÉCESSAIRE POUR QUE LES PAYS SE DIRIGENT VERS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE. » – NICHOLAS**

**« CE PROGRAMME EST UN VOYAGE INCROYABLE QUI MÈNE À DE NOUVEAUX CONTEXTES, DE NOUVEAUX DÉFIS ET DE NOUVELLES PERSONNES. C'EST UNE FORMIDABLE OPPORTUNITÉ D'APPRENTISSAGE, TANT D'UN POINT DE VUE PROFESSIONNEL QUE PERSONNEL. LA QUALITÉ ET L'IMPACT DU TRAVAIL DE LA BANQUE MONDIALE SONT CE QUI ME MOTIVE. » – GAYANÉ**

### **A découvrir**

- Programme suisse pour les jeunes talents à l'ONU et à la Banque mondiale : [www.cinfo.ch/unyv](http://www.cinfo.ch/unyv). Prochain recrutement : août 2022.
- Témoignage d'Adrien : <https://bit.ly/38fP9zd>
- Témoignages de Júlia, Nicholas et Gayané : <https://bit.ly/3KY1ohd>



# Bien plus qu'une simple copie du traditionnel forum en présentiel

Organisé en ligne pour la première fois, le Forum cinfo 2021 s'est avéré être un événement collaboratif et interactif. Le format virtuel a permis la participation de personnes du monde entier, favorisant ainsi la présence de professionnel·le·s basé·e·s à l'étranger.

Pendant ces deux jours, près de 1000 participant·e·s – des plus expérimenté·e·s aux jeunes diplômé·e·s – ont exploré les opportunités de carrière et de formation continue offertes par une cinquantaine d'institutions, ont échangé avec leurs représentant·e·s sur des stands virtuels et ont eu la possibilité d'organiser des entretiens individuels.

Le forum virtuel présentait également un riche programme. De nombreux « éléphants » (ainsi décrit·e·s par un participant) du domaine de la coopération internationale ont pris la parole sur scène et, au cours des sessions, plus de 60 intervenant·e·s ont abordé des sujets d'une grande pertinence pour le développement des compétences et la réalisation d'une carrière dans le secteur.

**« MES COLLÈGUES ET MOI AVONS EU L'IMPRESSION D'ASSISTER À UN ÉVÉNEMENT PHYSIQUE, NOUS AVONS APPRÉCIÉ LA POSSIBILITÉ DE NOUS DÉPLACER, LA SIMPLICITÉ DE NAVIGATION, LES ANNONCES PRATIQUES TELLES QUE LES POP-UPS AVEC LES ÉLÉMENTS DU PROGRAMME – DANS L'ENSEMBLE, CE FUT UNE EXPÉRIENCE POSITIVE. »**

REPRÉSENTANTE D'ORGANISATION



# SAVE THE DATE

Le prochain forum aura lieu le  
**11 NOVEMBRE 2022.**  
Restez à l'affût !

→ ARTICLES DE BLOG ET PODCASTS DU FORUM 2021: [WWW.CINFO.CH/VIRTUAL-FORUM-CINFO-2021](http://WWW.CINFO.CH/VIRTUAL-FORUM-CINFO-2021)

**« LA COOPÉRATION INTERNATIONALE EST UN MARCHÉ DU TRAVAIL COMPLEXE AVEC UNE MULTITUDE D'OPPORTUNITÉS ET ON PEUT RAPIDEMENT S'Y PERDRE. J'AI ÉTÉ TRÈS IMPRESSIONNÉ PAR LA FAÇON DONT CINFO A RÉUSSI À FOURNIR UNE VUE D'ENSEMBLE ET DE NOMBREUX ÉCLAIRAGES SUR CE MARCHÉ. JE VOUS REMERCIE POUR CETTE RÉALISATION EXTRAORDINAIRE, AUSSI BIEN EN TERMES DE CONTENU QUE D'IMPLÉMENTATION TECHNIQUE EN LIGNE. »**

PARTICIPANT AU FORUM

## Commentaire

« En organisant le premier événement en ligne de cette envergure, le team cinfo a démontré l'étendue de ses compétences organisationnelles et digitales, associées à son haut niveau d'expertise dans le domaine professionnel de la coopération internationale. Nous avons créé de toutes pièces un événement qui n'était pas une simple copie du traditionnel forum en présentiel.

Le public du forum, aussi diversifié soit-il, a vécu un événement unique, stimulant et aux multiples facettes. Non seulement les personnes ont pu s'informer et apprendre sur un large éventail de sujets relatifs à la carrière et au travail, mais elles ont également eu l'occasion d'exprimer leurs opinions, d'interagir, de rencontrer de nouvelles personnes et organisations, et de nouer des relations potentiellement durables.

Nous sommes fières et fiers du résultat, et nous continuerons à l'avenir à explorer et à exploiter les possibilités offertes par la technologie, tout en veillant à garder les aspects humains au centre. »

Nina Prochazka, responsable du projet



# cinfo lance la série d'événements Behind the Scenes

Une question vous brûle les lèvres concernant le travail dans telle ou telle organisation? Ou vous souhaitez en apprendre davantage sur les possibilités de carrière, de la bouche d'un·e insider?

La nouvelle série Behind the Scenes est ce qu'il vous faut.

Plusieurs fois dans l'année, Behind the Scenes propose des conversations de carrière en ligne avec des employeurs spécifiques et des professionnel-le-s de la coopération internationale.

Trouver de l'inspiration pour sa carrière, son travail ou sa recherche d'emploi, découvrir le fonctionnement d'une organisation spécifique, ou alors établir de nouveaux contacts: Behind the Scenes permet de répondre à ces différentes attentes.

Le public-cible varie d'un événement à l'autre – personnes expérimentées ou novices dans la coopération internationale, personnes envisageant une réorientation de carrière, diplômé-e-s et étudiant-e-s.

Depuis la mi-2021, cinfo a déjà organisé de nombreux événements Behind the Scenes avec des organisations de l'ONU et des banques multilatérales de développement. Mais d'autres types d'organisations sont bien entendu envisagés. Certains des événements étaient sur invitation, d'autres ouverts à toutes et à tous.

- Vous souhaitez découvrir et participer à un prochain Behind the Scenes? Rendez-vous sur l'agenda cinfo : [www.cinfo.ch/agenda](http://www.cinfo.ch/agenda)
- Vous êtes un employeur et souhaitez faire découvrir le travail dans votre organisation et les opportunités de carrière? Behind the Scenes pourrait être le format idéal! Contactez-nous : [info@cinfo.ch](mailto:info@cinfo.ch)



**« PENDANT ENVIRON UNE HEURE, UN·E EMPLOYÉ·E D'UNE ORGANISATION SE PRÉSENTE ET APORTE SON ÉCLAIRAGE SUR UN SUJET SPÉCIFIQUE. CETTE PERSONNE RÉPOND AUX QUESTIONS DU PUBLIC AVEC SINCÉRITÉ ET NE SE CONTENTE PAS DES RÉPONSES STANDARD. A LA FIN DE L'ÉVÉNEMENT, UN ESPACE EST OFFERT POUR ÉCHANGER AVEC LES AUTRES PARTICIPANT·E·S. »**

LORAINÉ DING, CO-CONCEPTRICE DE BEHIND THE SCENES



# cinfo trouvera très probablement votre prochain·e leader

Le nouveau service de cinfo permet aux organisations d'obtenir un programme de recrutement sur mesure pour leurs postes clés.

« Cher team cinfo, nous recherchons une nouvelle personne pour un poste de direction ou à hautes responsabilités, pouvez-vous nous soutenir ? » – quand les organisations frappent à la porte de cinfo avec une telle requête, elles trouvent désormais avec l'Executive Search un service dédié. Une nouveauté ? Oui et non.

Le recrutement de talents n'a plus vraiment de secrets pour cinfo. Depuis de nombreuses années, nos spécialistes de la coopération internationale ont développé

une expertise dans les domaines du branding RH, de la rédaction d'offres d'emploi, de la recherche et la captation de talents, de la présélection, des entretiens et des assessments. Nous avons aussi mis en place le talent pool cinfoPoste, qui permet d'accéder à un répertoire de profils de grande valeur. L'innovation de cinfo est que ces activités sont aujourd'hui réunies au sein d'un seul et même service, pour répondre aux défis croissants dans la recherche de personnel qualifié.

**« RECRUTER LES MEILLEUR·E·S SPÉCIALISTES ET CADRES DEVIENT DE PLUS EN PLUS EXIGEANT ET COMPLEXE. SOUVENT, UNE ANNONCE D'EMPLOI ET L'ACTIVATION DE SON PROPRE RÉSEAU NE SUFFISENT PLUS POUR ATTEINDRE LE PERSONNEL CONVOITÉ. AVEC L'EXECUTIVE SEARCH, NOUS APPROCHONS ACTIVEMENT LES PERSONNES QUALIFIÉES ET TROUVONS LES TALENTS POUR VOS POSTES CLÉS EN SUISSE ET À L'ÉTRANGER. »**



URS STAUFFER, RESPONSABLE MARKETING RH & RECRUTEMENT ET SUPPLÉANT DE LA DIRECTION





En optant pour l'Executive Search, les organisations ne sont pas pour autant contraintes de choisir l'ensemble du package. La stratégie de recherche et l'étendue du mandat sont discutées lors d'un briefing approfondi qui précède le lancement du processus de recrutement. Ainsi, les organisations obtiennent un programme véritablement sur mesure, qui peut se composer des modules présentés en page suivante.

**« NOUS AVONS TRAVAILLÉ AVEC CINFO POUR RECRUTER UNE NOUVELLE DIRECTRICE. LE TEAM CINFO A FAIT PREUVE D'UN GRAND PROFESSIONNALISME, D'EMPATHIE ENVERS TOUTES LES PARTIES CONCERNÉES ET A SU ADAPTER LE PROCESSUS DE MANIÈRE FLEXIBLE À NOS EXIGENCES ET À NOS SOUHAITS. »**

STEFANIE RINALDI, CHAIR OF THE BOARD,  
AMNESTY INTERNATIONAL SUISSE

**« LA SWISS ACADEMY FOR DEVELOPMENT (SA4D) A MANDATÉ CINFO POUR UN SOUTIEN DANS LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL. CINFO A ORGANISÉ, COORDONNÉ ET ACCOMPAGNÉ CE PROCESSUS PROACTIVEMENT ET AVEC PROFESSIONNALISME. NOUS SOMMES RAVI·E·S QUE TOUT SE SOIT SI BIEN DÉROULÉ. »**

DR. ERNST SCHLÄPFER,  
PRESIDENT OF THE FOUNDATION BOARD, SA4D

## Les modules de l'Executive Search :

### Analyse du marché

Nos conseillères et conseillers ont une connaissance approfondie du marché du travail de la coopération internationale. En outre, cinfo a accès à son propre talent pool, où le nombre de profils ne cesse de croître, ainsi qu'à un réseau précieux établi après des années d'activité dans la coopération internationale.

### Interview(s)

Nous vous aidons à élaborer un guide d'entretien, sur la base des critères de sélection prédéfinis. Les candidat-e-s sélectionné-e-s sont invité-e-s à un premier entretien, que nous organisons et réalisons. Nous évaluons et discutons de ces entretiens avec vous.

### Gestion des candidatures

Nous vous soutenons dans la rédaction de l'offre d'emploi. Le traitement administratif des candidatures (publication sur le portail de l'emploi cinfoPoste, confirmations, refus) est assuré. Une fois la période de candidature ouverte, tous les documents sont examinés et les personnes sélectionnées sont incluses dans une shortlist commentée. Nous échangeons sur cette shortlist avec vous.

### Assessment(s)

Nous pouvons aussi effectuer un assessment des candidat-e-s. Après avoir choisi l'outil d'évaluation le plus approprié, nos spécialistes organisent et réalisent les assessments. Nous discutons des résultats avec vous et les candidat-e-s. Pour développer et réaliser ces assessments, nous collaborons avec notre partenaire, l'institut ILA.

### Recherche et sourcing

Nous identifions des candidat-e-s qualifié-e-s dans notre talent pool cinfoPoste ou via «LinkedIn Recruter» et nous les contactons. En cas d'intérêt mutuel, les candidat-e-s sont inclu-e-s dans le processus de recrutement.

### Sparring

Tout au long du processus, nos conseillères et conseillers soutiennent étroitement votre organisation. Nous vous assistons dans la sélection des meilleur-e-s candidat-e-s, ainsi que dans d'autres activités, comme l'obtention des références et la coordination.

### Présélection

Sur la base de critères prédéfinis, un appel téléphonique initial a lieu avec les candidat-e-s pour discuter d'aspects tels que la motivation, l'expérience, les compétences linguistiques et les attentes salariales. Nous échangeons sur les résultats avec vous.

### Au-delà du processus de recrutement : Executive Coaching

Nos services comprennent également l'Executive Coaching, où nous soutenons votre organisation et la personne choisie dans le processus d'onboarding.

→ EN SAVOIR PLUS ET CONTACT : [WWW.CINFO.CH/EXECUTIVE-SEARCH](http://WWW.CINFO.CH/EXECUTIVE-SEARCH)

# « Nous n'arrivons pas à chasser ces images de notre esprit... »

... la foule de personnes désespérées à l'aéroport de Kaboul lors du départ précipité des dernières forces internationales, les villes ukrainiennes détruites et les morts dans les rues de Butcha. Ne s'agit-il pas là de symboles de l'échec de la coopération internationale, de l'inutilité, voire de la contre-productivité, de tous les efforts de promotion de la paix et du développement ?

De telles questions et d'autres similaires ont pu traverser l'esprit de nombreuses personnes qui travaillent depuis des années dans le secteur et qui se posent régulièrement la question du sens dans les contextes cités, mais aussi dans de nombreux autres contextes, moins spectaculaires mais tout aussi importants. Il faut beaucoup de force intérieure pour persévérer dans des situations où le succès n'est pas évident – en tout cas pas à court terme –, pour s'améliorer le cas échéant, mais pas pour abandonner.

**IL FAUT BEAUCOUP DE FORCE INTÉRIEURE POUR PERSÉVÉRER ET S'AMÉLIORER.**

Outre de solides connaissances professionnelles, la coopération internationale exige de plus en plus des qualités telles que la capacité à gérer des dilemmes et la tolérance à la frustration et à l'ambiguïté (tout n'est pas noir ou blanc – mais beaucoup de choses sont grises).

cinfo est conscient des exigences élevées que le marché du travail et la réalité vécue imposent aux personnes travaillant dans le domaine. La compréhension de ce travail, par exemple par le biais d'études, la sélection et la préparation des professionnel-le-s en mission exigent donc le plus grand soin, afin que les personnes et les organisations puissent mener leur engagement de façon optimale. Nous sommes conscient-e-s de cette responsabilité.»



CHRISTINE BEERLI-KOPP,  
PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE FONDATION, CINFO

## **Notre soutien à une organisation ambitieuse en pleine croissance**

La Wyss Academy for Nature de l'Université de Berne a fait appel à cinfo pour obtenir un soutien en matière de recrutement – plus précisément pour évaluer les candidatures à de nouveaux postes stratégiques. A travers les voix de la Wyss Academy et de cinfo, découvrez la grande pertinence d'un regard extérieur et neutre sur le profil des candidat.e.s.

→ DÉCOUVREZ NOS SERVICES DE SOUTIEN DESTINÉS AUX ORGANISATIONS:  
[WWW.CINFO.CH/ORGANISATIONS](http://WWW.CINFO.CH/ORGANISATIONS)

## Wyss Academy for Nature, Université de Berne

«Mettre en place des équipes diverses et multidisciplinaires»

«La vision de la Wyss Academy for Nature est de parvenir à un monde équitable et durable dans lequel la conservation de la nature et le bien-être humain se renforcent mutuellement.

Etablie en 2020 par la Fondation Wyss, l'Université de Berne et le canton de Berne, la Wyss Academy rassemble des acteur-ric-e-s du monde universitaire, des secteurs public et privé, de la société civile et des communautés locales. L'objectif est de rechercher, de co-concevoir et de mettre en œuvre des innovations visant à lutter contre le changement climatique, la perte de biodiversité, le changement d'affectation des terres et les inégalités croissantes, dans la perspective de réaliser les objectifs de développement durable.

Nous estimons qu'ouvrir de nouvelles voies vers la transformation systémique requiert des formes de collaboration innovantes et sommes convaincu-e-s que des équipes diverses et multiformes composées de personnes issues de la recherche, de la diplomatie, de l'entreprenariat et de l'innovation sont essentielles pour concrétiser notre vision.

**« DES ÉQUIPES DIVERSES ET MULTIFORMES SONT ESSENTIELLES À LA CONCRÉTISATION DE NOTRE VISION. »**

C'est dans ce contexte – et sur la base d'expériences antérieures – que nous avons sollicité l'expertise de cinfo pour le recrutement de personnes à des postes stratégiques, en vue d'obtenir un deuxième avis objectif sur l'adéquation des candidat-e-s à l'organisation, et de procéder à des évaluations approfondies de leurs compétences et aptitudes.

La collaboration avec cinfo a été dynamique, agréable et très professionnelle. Outre sa connaissance approfondie du marché du travail et son expertise en matière de recrutement et de sélection du personnel, nous apprécions énormément le feedback structuré de cinfo sur les candidat-e-s. Cela est inestimable pour prendre des décisions en toute connaissance de cause.

Récemment, nous avons rejoint le Réseau cinfo et sommes impatient-e-s de poursuivre notre fructueuse collaboration avec cinfo dans le cadre de nos recrutements – et ce tout au long du parcours de croissance de la Wyss Academy. »

## cinfo, Beat Geiser

«Soutenir une organisation qui emprunte de nouvelles voies»

«Chez cinfo, nous avons plus de 20 ans d'expérience dans le soutien aux organisations, de la présélection des personnes pour les programmes juniors aux évaluations pour les postes de cadre. La demande de la Wyss Academy a ajouté une nouvelle dimension. Il ne s'agissait ici ni de sélectionner des candidat-e-s, ni d'évaluer en profondeur des profils, mais de fournir un deuxième avis.

C'est un défi particulier que de pourvoir des postes clés dans une organisation qui emprunte de nouvelles voies et se fixe des objectifs ambitieux. De quels profils une organisation a-t-elle besoin pour pouvoir travailler sur une base scientifique, mettre rapidement en œuvre des connaissances acquises et influencer les conditions sociales et politiques ?

Seules des personnes avec une expertise scientifique peuvent-elles accomplir de telles choses, ou une solide expérience des processus sociaux est-elle plus importante ? Dans quelle mesure la connaissance des contextes géographiques et politiques contribue-t-elle au succès ? Ou la clé réside-t-elle dans l'engagement personnel et la capacité à collaborer avec des personnes aux convictions les plus diverses ? En bref : que doivent apporter les candidat-e-s retenu-e-s ? Et sur la base de quels critères les évaluer ?

**« QUE DOIVENT ABSOLUMENT APPORTER LES CANDIDAT-E-S RETENU-E-S ? »**

Les postes, internationaux et en lien étroit avec la science, se focalisaient sur la gestion et le conseil des « hubs » en Afrique et Amérique Latine. Ces postes ont attiré un éventail de candidat-e-s très large : des profils scientifiques avec expériences sur différents continents, des personnes expérimentées sur les questions politiques, des chercheur-euse-s avec une expérience en management venant des régions concernées, mais aussi d'Europe et d'Amérique du Nord, etc.

Comme la Wyss Academy a axé sa propre évaluation sur les connaissances spécialisées, cinfo a accordé une attention particulière à la personnalité des candidat-e-s. A cette fin, nous avons eu recours à une méthode psychométrique pour l'entretien, l'inventaire de Personnalité de Bochum pour le contexte professionnel, et avons intégré un jeu de rôle dans l'entretien.

Aujourd'hui, la Wyss Academy poursuit son développement. Il semble que cinfo puisse accompagner d'autres recrutements. »

# Dans le monde de travail hybride d'aujourd'hui, une communauté ne peut pas se passer d'une plateforme virtuelle

Le réseau cinfo se compose de 33 membres, organisations de la coopération internationale et institutions de formation en lien avec ce domaine. cinfo a lancé une plateforme en ligne qui leur est exclusivement destinée.

**« LA NOTION D'INTELLIGENCE COLLECTIVE PREND ICI TOUT SON SENS: VIA LA PLATEFORME, NOUS VOULONS PROMOUVOIR L'ÉCHANGE PERMANENT DES CONNAISSANCES ET DES SAVOIR-FAIRE ENTRE LES INSTITUTIONS, ET NE PAS LIMITER CET ÉCHANGE À DES INSTANTS DANS L'ANNÉE. »**

NINA PROCHAZKA, CO-CHEFFE RÉSEAUX,  
KNOWLEDGE MANAGEMENT ET COMMUNICATION, CINFO



## Que trouve-t-on sur la plateforme ?

- Le who's who (liste des institutions membres et des personnes présentes sur la plateforme) et un chat individuel.
- Un fil d'actualités, où chacun-e peut consulter et publier de nouvelles informations.
- Un calendrier avec les événements cinfo à venir (réunions COP, Forum, Symposium, etc.)
- Des articles sur les thèmes qui préoccupent les différentes COP, ainsi qu'un forum de discussion.
- Un répertoire avec de la documentation sur ces thèmes, ainsi que des documents relatifs aux réunions et événements.

Avec cette nouvelle plateforme, cinfo vise à renforcer les interactions directes avec et entre les membres, à offrir de nouvelles possibilités de networking et à améliorer le sentiment d'appartenance à la communauté.

La plateforme regroupe toutes les communications au sein du réseau, les services de cinfo, ainsi que les ressources par et pour les membres. Ainsi, elle compte permettre une communication plus transparente et une meilleure coordination entre les parties, et favoriser la continuité des échanges dans l'intervalle des réunions trimestrielles ou biannuelles.

La nouvelle plateforme vise à réunir une diversité de rôles et de fonctions – du côté des institutions ont été invité-e-s les garant-e-s de l'affiliation au réseau cinfo ainsi que les spécialistes des RH, de la sécurité et de la formation qui participent aux différentes communautés de pratique (COP) dédiées à ces thématiques. Du côté de cinfo, on retrouve les coordinateur-ric-e-s des COP, les personnes impliquées dans les domaines thématiques et les responsables de l'administration de la plateforme. Sont également prévu-e-s les professionnel-le-s de la Confédération qui prennent part aux COP.

## Quelques mois après le lancement

Après quelques mois d'utilisation, l'heure est à un premier bilan. Et pour l'instant, celui-ci est plutôt contrasté. Les membres sont davantage en mode réactif que proactif : ainsi, lorsque cinfo publie une information ou un contenu, ceux-ci sont bien réceptionnés et génèrent occasionnellement des réactions. Or, les membres sont encore assez réticents à publier de leur propre initiative. Les contributions thématiques, notamment, se font rares.

Conscient que la construction d'une communauté ne se fait pas du jour au lendemain, le team cinfo prévoit un paquet d'actions visant à encourager les interactions. Nous envisageons également d'informer régulièrement les membres sur les avantages de l'utilisation régulière d'une telle plateforme.





Rue Centrale 115  
2503 Bienne  
+41 (0)32 365 80 02  
[info@cinfo.ch](mailto:info@cinfo.ch)  
[www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch)

**Portail de l'emploi et recrutement**  
**Marketing RH**  
**Développement RH et de carrière**  
**Networking**  
**Monitoring**

**Sur mandat de la Confédération suisse et en collaboration  
avec les principales organisations du secteur.**