Personnel

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Rapport d'activité / Comité International de la Croix-Rouge**

Band (Jahr): **- (1987)**

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

En 1987, l'effectif du personnel affecté au siège de Genève comportait une moyenne de 596 collaborateurs, dont la majeure partie occupait un poste apportant un soutien direct aux activités de protection et d'assistance du CICR dans le monde entier, et dont un tiers environ partageait son temps entre le siège et les délégations.

Sur le terrain, on comptait un effectif moyen de 492 collaborateurs suisses et de 61 collaborateurs mis à disposition par les Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge pour participer à des actions spécifiques (notamment dans les domaines médical, paramédical et technique), ainsi que de 2 470 collaborateurs locaux engagés dans ses délégations.

Recrutement et formation

Pour fournir en permanence le personnel nécessaire au maintien et au développement de ses activités, le CICR a recruté et engagé 120 collaborateurs destinés au terrain, soit 72 délégués, 11 administrateurs et 37 collaborateurs spécialisés dans les domaines médical, paramédical et technique. Tous ont participé à l'un des cinq cours d'intégration organisés à leur intention avant leur départ en mission.

Au siège, 70 personnes parmi les 104 nouveaux collaborateurs ont pu suivre l'une des quatre journées d'accueil organisées en vue de leur bonne intégration dans l'institution.

Dans le cadre de leur formation complémentaire, les collaborateurs ont suivi 1 055 cours au total. Outre le perfectionnement des cadres du terrain dans le domaine de la gestion d'une délégation (13 participants), des cadres du terrain et du siège pour la conduite des collaborateurs (45 participants), et des cours spécifiques ayant trait à des techniques de recrutement, à la connaissance de soi, à la rhétorique, aux relations avec la presse (78 participants), on a noté la participation de 333 personnes à des cours d'initiation ou de perfectionnement à l'informatique. Et ce ne sont pas moins de 125 collaborateurs qui ont acquis une formation linguistique complémentaire pour les besoins de leur activité professionnelle.

Gestion des ressources humaines

Suite à l'uniformisation de sa politique de rémunération et à l'effort général réalisé pour la description, l'évaluation et la classification de l'ensemble des postes du siège et du terrain, le CICR a poursuivi la mise en œuvre de son projet global de gestion des ressources humaines.

A cet effet, un nouveau système a été élaboré et introduit pour l'appréciation des performances de chaque collaborateur, sur la base de la description de son poste et des responsabilités qui lui ont été confiées, ainsi que par un dialogue avec son chef direct sur les résultats atteints lors de son activité ou de sa mission.

Ce système, qui complète la qualification individuelle actuellement pratiquée sur le terrain et prévue pour le siège, s'intègre au processus d'évaluation de chaque collaborateur et permet, notamment, une meilleure approche de sa carrière souhaitable au sein de l'institution.