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

Herausgeber: Comité International de la Croix-Rouge

Band: - (1997)

Rubrik: Ressources humaines

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

RESSOURCES HUMAINES

L'action humanitaire devient de jour en jour plus complexe. Pour faire face aux défis qu'elle représente, le personnel des organisations humanitaires doit sans cesse élargir et améliorer ses compétences personnelles et professionnelles. Il est évident que s'il faut assurer la qualité de l'action humanitaire et sa capacité à s'adapter à des demandes qui ne cessent de croître, la formation représente un investissement qui ne peut être négligé à moyen ou à long terme, en dépit des problèmes financiers rencontrés.

Formation décentralisée

En 1997 le CICR a renforcé ses activités de formation sur le terrain, en ouvrant des unités de formation à Nairobi, Colombo et Sarajevo. L'objectif de la création de ces unités était d'atteindre tout le personnel du CICR, tout en plaçant les programmes de formation dans leur propre contexte et en faisant appel aux ressources locales. Surtout, une formation décentralisée devrait permettre d'accroître la flexibilité et de faire en sorte que les activités du CICR puissent être rapidement adaptées à des besoins en constante évolution sur le terrain.

En septembre, le CICR a organisé pour la première fois un cours d'introduction hors du siège. Ce cours, qui était identique au cours d'intégration classique donné à Genève pour les futurs délégués, a eu lieu à Kesroli (Inde). Il a été suivi par du personnel expatrié, des interprètes recrutés localement, ainsi que par des employés locaux de 12 pays, qui avaient été envoyé par les délégation du CICR en Afghanistan, en Inde, au Pakistan et à Sri Lanka, et par son bureau du Myanmar. Compte tenu du succès rencontré par cette première, le CICR a décidé d'organiser dix cours d'intégration du même type sur tous les continents en 1998.

Dans les domaines du management et de la sécurité, le CICR a mené en 1997 une étude approfondie qui lui a permis de mettre sur pied un nouveau programme de formation détaillé. À la fin de l'année, un nouveau cours portant sur la gestion des équipes et des projets a été organisé au siège. La première partie de ce cours a également été donnée à Sarajevo, où des membres de l'unité de formation ont pu suivre régulièrement les résultats sur le plan régional.

Pendant l'année, le CICR a également renforcé ses contacts avec des formateurs extérieurs et a développé ainsi un réel réseau de formation. Des échanges constructifs et réguliers se sont poursuivis avec des formateurs de la Fédération, notamment en ce qui concerne 25 cours de formation de base, qui ont été organisés par des Sociétés nationales participantes, en étroite coopération avec le CICR et la Fédération. Parallèlement, les relations entre le CICR et les universités se

EN 1997, LE CICR A DISPOSÉ EN MOYENNE DE :

- 1 064 expatriés, dont 208 mis à disposition par des Sociétés nationales ;
- 6 628 employés recrutés localement sous contrat CICR ;
- 652 collaborateurs travaillant au siège, dont 13 mis à disposition par des Sociétés nationales.

sont considérablement développées dans de nombreux domaines au cours de l'année, en Suisse et à l'étranger. Divers nouveaux cours ont été organisés par le CICR en coopération avec des partenaires universitaires, et plusieurs projets de recherche (sur des sujets tels que les relations interculturelles et la formation sur le terrain) ont été menés par des étudiants en économie et en gestion du personnel, avec l'appui de formateurs du CICR.

Mobilité professionnelle

Compte tenu de la nature extrêmement spécifique de son action, qui est presque exclusivement liée à des situations de conflits armés, le CICR connaît un important renouvellement de son personnel. Environ 250 collaborateurs entrent au service de l'institution et le quittent chaque année. Ce sont en moyenne 150 spécialistes (médecins, personnel infirmier, physiothérapeutes, prothésistes, ingénieurs, administrateurs, secrétaires, informaticiens, interprètes, logisticiens, techniciens, etc.) et une centaine de délégués (universitaires ou bénéficiant d'une expérience équivalente). Les motifs de départ des collaborateurs ne sont généralement pas liés à la performance ou à la personnalité, mais souvent dictés par des considérations d'ordre familial, qui les rendent moins disponibles pour des missions dans des zones de conflit, ou parce qu'ils souhaitent poursuivre leur carrière dans un autre domaine. Lorsque cela se produit, ces collaborateurs se trouveront confrontés à la question de leur réorientation professionnelle, devenue plus difficile en raison des exigences croissantes du marché de l'emploi.

En 1995, une unité spéciale a été créée au CICR, à la fois pour aider le personnel à établir son plan de carrière et à venir en aide à ceux qui souhaitaient partir, en les conseillant quant aux possibilités extérieures et en attirant l'attention d'employés potentiels ou d'agences d'emploi sur les qualifications spécifiques du personnel du CICR. Pour ce faire, cette unité rencontre régulièrement des interlocuteurs externes et leur fournit du matériel de référence sur les compétences du CICR qui sont transférables à d'autres secteurs d'activité. Elle constitue ainsi un relais entre le CICR et le marché de l'emploi.

En 1997, cette unité est venue en aide à une centaine de membres du personnel qui se préparaient à quitter le CICR ou envisageaient un changement de carrière.

L'année en chiffres

En 1997, le CICR a recruté 242 nouveaux collaborateurs, dont 207 pour le terrain (93 délégués, 22 administrateurs, 13 secrétaires, 29 interprètes, 37 spécialistes médicaux et paramédicaux et 13 techniciens). En outre, les Sociétés nationales de 23 pays ont continué de fournir un soutien considérable à l'action du CICR en mettant à disposition pas moins de 521 personnes, qui ont effectué des missions de courte ou de longue durée, ce qui a représenté en moyenne 208 postes sur l'année[8].

PERSONNEL DES SOCIÉTÉS NATIONALES MIS À LA DISPOSITION DU CICR (PAR PAYS)

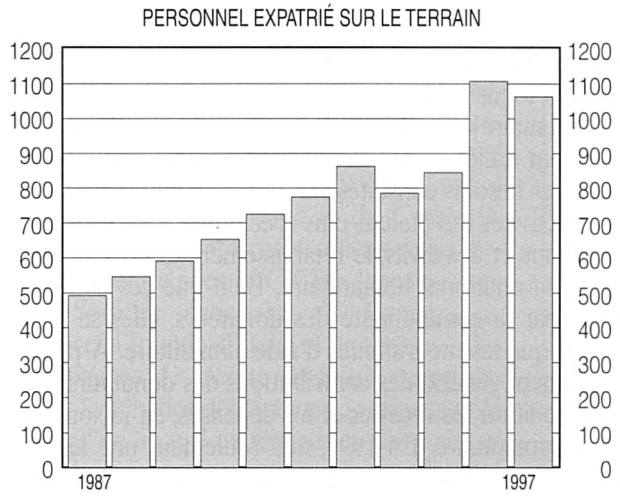
Allemagne	45
Australie	38
Autriche	6
Belgique	29
Canada	56
Danemark	32
Espagne	5
États-Unis	9
Finlande	18
France	32
Grèce	2
Indonésie	11
Irlande	18
Islande	13
Italie	6
Japon	15
Norvège	29
Nouvelle-Zélande	12
Pays-Bas	38
Portugal	1
Royaume-Uni	66
Suède	24
Suisse	26
TOTAL	521

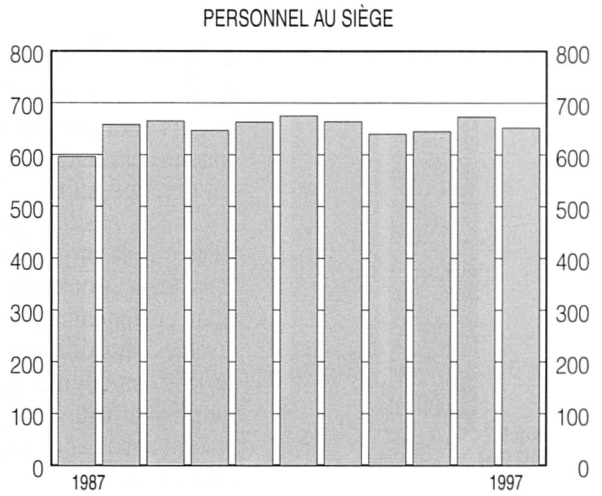
(Nombre de postes moyen : 208).

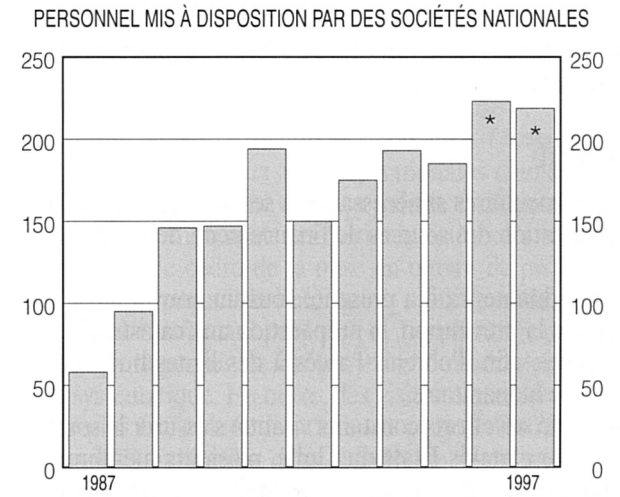
La répartition par secteur d'activité est la suivante : santé, 49,52 % ; secours, 17,66 % ; divers, 21,88 % ; projets délégués, 10,94 %.

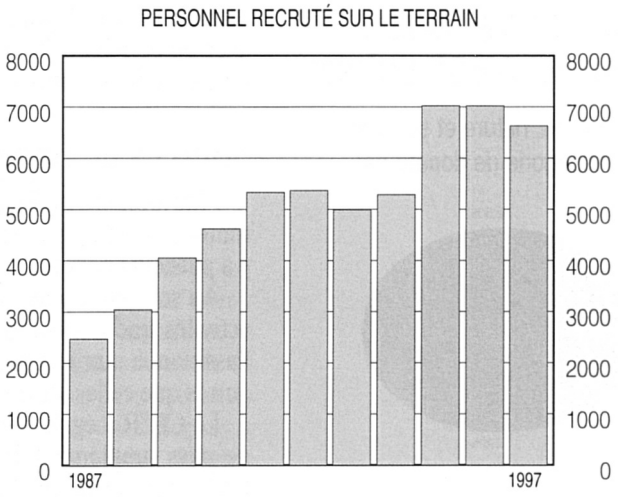
[8] Voir *Ressources extérieures*, p. 329.

Évolution des effectifs
1987 - 1997









* y compris 12 et 13 postes au siège pour 1996 et 1997, respectivement.