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

Herausgeber: Comité International de la Croix-Rouge

Band: - (1996)

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: 14.07.2025

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

RESSOURCES HUMAINES

Dans le cadre de sa restructuration, le Département des ressources humaines a mis l'accent en 1996 sur les phases complémentaires de recrutement et d'intégration des nouveaux collaborateurs, de même que sur la formation des collaborateurs au siège et sur le terrain.

Recrutement et intégration des nouveaux collaborateurs

Au niveau du recrutement, les candidats dont le dossier a été retenu sont convoqués pour une journée d'évaluation; après des entretiens individuels avec des spécialistes du recrutement, ils sont évalués au cours d'exercices de groupes.

Ces candidats suivent alors un cours d'intégration qui se déroule en trois temps:

- Une semaine de vie communautaire dans une délégation opérationnelle simulée, au cours de laquelle les futurs collaborateurs, toutes fonctions confondues, peuvent participer à l'ensemble des activités du CICR. Cette première partie doit leur permettre de s'assurer que leur projet professionnel correspond bien à ce qui les attend.
- Une deuxième semaine de consolidation permet d'approfondir les éléments découverts précédemment et d'acquérir des réflexes professionnels; à l'issue de ce module, les collaborateurs connaissent leur destination. On attache beaucoup d'importance à l'adéquation des profils personnels aux postes à pourvoir, sur la base des observations que ces deux semaines ont rendues possibles.
- Enfin, un dernier module vise à donner aux collaborateurs des outils plus spécifiques au bon déroulement de leur première mission; cette phase est organisée par catégories professionnelles, sa durée est variable. Un accent particulier est mis tant sur la prévention des maladies tropicales et des autres risques pour la santé auxquels les expatriés sont confrontés que sur la prévention et la détection du stress, ainsi que sur les précautions à prendre au niveau de la sécurité. Les délégués sont ensuite suivis au cours de leur première mission par une unité spécialisée; on considère en effet que cette mission fait entièrement partie de leur intégration au CICR.

Formation

L'année 1996 a également été marquée par le développement d'activités de formation sur le terrain pour les expatriés ainsi que pour les employés locaux. Les missions des formateurs dans les délégations ont permis de mettre en évidence le besoin d'implanter des centres de formation sur les différents continents où le CICR est actif. Plusieurs projets devraient voir le jour en 1997, notamment au Kenya et à Sri Lanka.

EN 1996, LE CICR
A DISPOSÉ EN MOYENNE DE :

- 1 109 expatriés, dont 223 mis à disposition par des Sociétés nationales;
- 7 022 employés recrutés localement sous contrat CICR;
- 673 collaborateurs au siège, dont 12 mis à disposition pas des Sociétés nationales.

Soucieux de développer un réel réseau de formation, les formateurs du CICR continuent à se rapprocher des instituts universitaires en Suisse ou à l'étranger qui travaillent dans les domaines touchant à l'humanitaire. Plusieurs cours conjoints ont été organisés en 1996.

La professionnalisation des formateurs du CICR est indispensable à la mise sur pied d'une politique de formation continue adaptée aux besoins de l'institution. Trois modules de consolidation (ingénierie, animation et «achat» de prestations de formation) sont maintenant à la disposition des collaborateurs du CICR; ils sont également disponibles pour les formateurs occasionnels qui animent, par exemple, les cours d'intégration (*Basic Training Course*) auprès des Sociétés nationales, en collaboration avec la Fédération.

L'approche intégrée et la forte interrelation qui existent maintenant entre les activités de recrutement et de formation, mais aussi entre les différentes unités du Département des ressources humaines, ont permis d'améliorer sensiblement la préparation des futurs collaborateurs aux défis toujours plus complexes de leur travail sur le terrain.

Les modules mis en place dans ce contexte constituent les fondements d'un réel processus de formation qui devrait, à terme, toucher de façon continue et coordonnée l'ensemble du personnel du CICR.

Sécurité et gestion du stress

Les questions de sécurité ont été un autre volet important des préoccupations du CICR par rapport à son personnel. Le respect de l'emblème de la croix rouge, et par conséquent des personnes qui le portent, est une des conditions *sine qua non* de l'action du CICR en faveur des victimes de conflits. Or, à l'heure actuelle où le droit humanitaire est si souvent violé ou ignoré, non seulement les civils, mais encore les personnes qui viennent secourir les victimes sont la cible d'attaques plus ou moins directes et préméditées. L'émergence de groupes armés qui défendent des intérêts plus économiques qu'idéologiques ne fait que rendre les situations encore plus complexes. L'année 1996 a été tragiquement marquée par la mort de neuf expatriés et d'un employé local qui travaillaient pour le CICR. Quatre employés locaux ont été blessés au cours d'incidents de sécurité. Et le CICR n'a pas été la seule organisation humanitaire à déplorer la mort de collaborateurs. La confusion entre les mandats strictement humanitaires et les mandats qui mêlent assistance et enjeux politico-économiques rend la situation plus complexe, et faire reconnaître et accepter la neutralité fondamentale du CICR devient de plus en plus difficile.

Des mesures préventives ont été prises au niveau de la formation des expatriés et les mesures curatives ont été développées et renforcées. Depuis 1992[1], un médecin chargé de la gestion du stress aide les personnes qui ont été soumises à des situations très difficiles et/ou violentes à surmonter les effets du traumatisme vécu. Le CICR dispose maintenant d'une équipe composée de ce

[1] Voir le *Rapport d'activité 1994* du CICR, pp. 294-295.

médecin, d'un infirmier et d'une infirmière. Il ne s'agit plus seulement d'accueillir et de soutenir les personnes à leur retour de mission, mais aussi de se rendre sur place dans les plus brefs délais pour encadrer l'ensemble du personnel que certaines situations ont plongé dans le désarroi. En 1996, des missions de soutien ont été nécessaires en Bosnie-Herzégovine, au Rwanda, en Sierra Leone et en Tchétchénie.

Au siège, pas moins de 810 entretiens ont été accordés au personnel rentrant de mission. Les personnes partant pour un pays où les risques de stress et de maladies sont jugés importants sont conviés à un entretien préparatoire où elles sont informées des précautions à prendre: en 1996, 756 personnes sur les 1 661 qui sont parties en mission ont bénéficié d'un entretien de ce genre.

Enfin, le cours de formation pour les chefs de délégation comprend dorénavant un important volet sur la gestion de la santé de la délégation, tant du point de vue somatique que du point de vue psychologique. Il est en effet essentiel que les personnes qui viennent de vivre un incident éprouvant trouvent sur place une oreille attentive et puissent faire «à chaud» le récit de cette expérience pénible.

L'année en chiffres

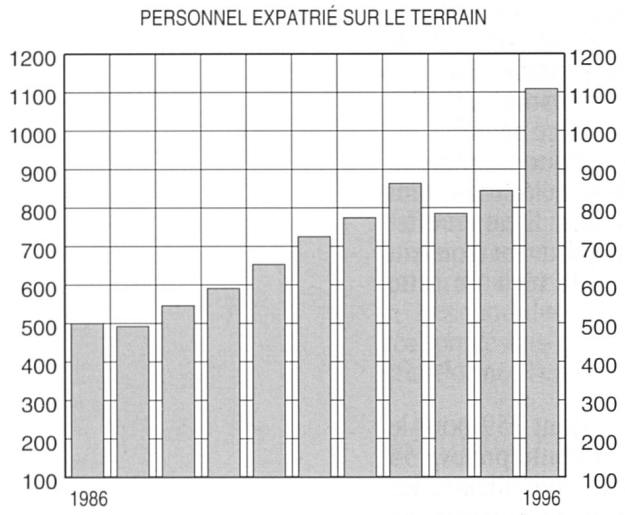
En 1996, le CICR a recruté 270 nouveaux collaborateurs, dont 259 pour le terrain (96 délégués, 29 administrateurs, 5 secrétaires, 34 interprètes, 54 spécialistes médicaux et paramédicaux, et 41 techniciens). Par ailleurs, les Sociétés nationales de 22 pays ont continué d'apporter un soutien considérable à l'action du CICR en mettant du personnel à disposition. Ainsi, pas moins de 578 personnes ont effectué des missions de courte ou de longue durée pour le CICR, ce qui a représenté en moyenne 223 postes sur l'année.

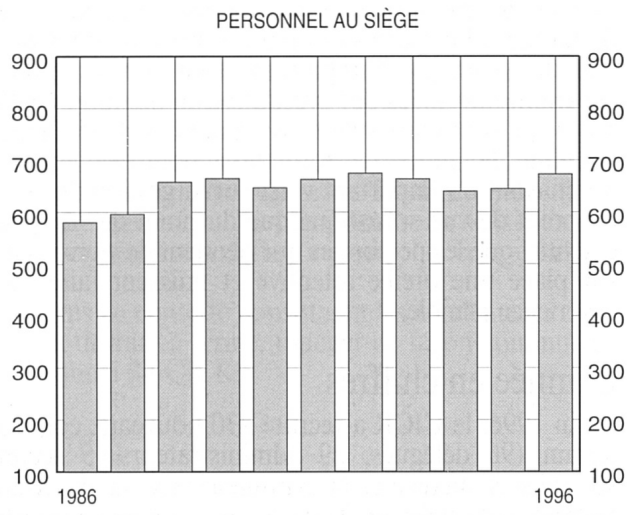
PERSONNEL DES SOCIÉTÉS NATIONALES MIS À LA DISPOSITION DES OPÉRATIONS DU CICR (PAR PAYS)

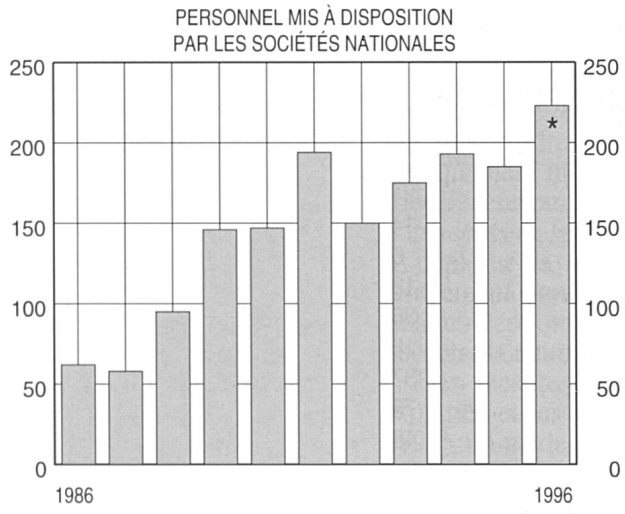
Allemagne	60	Irlande	21
Australie	41	Islande	14
Autriche	4	Italie	6
Belgique	23	Japon	13
Canada	52	Norvège	36
Danemark	39	Nouvelle-Zélande	18
Espagne	4	Pays-Bas	37
États-Unis	11	Royaume-Uni	75
Finlande	23	Suède	43
France	34	Suisse	21
Hongrie	1	Thaïlande	2
TOTAL	578		

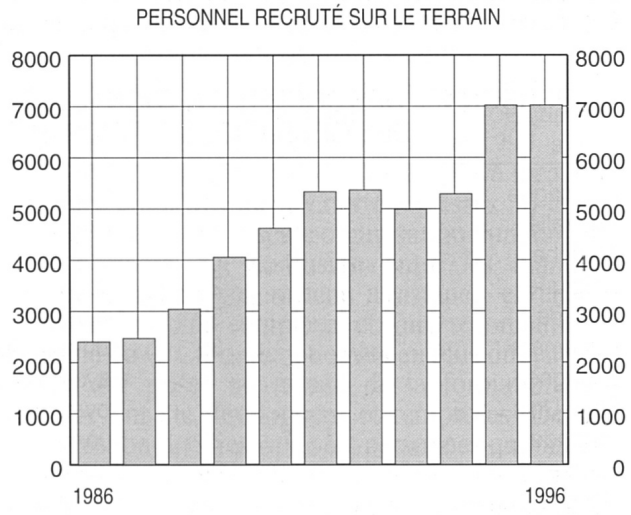
N. B. Ces chiffres correspondent au nombre de personnes et non au nombre de postes.

Évolution des effectifs
1986-1996









---

* y compris 12 postes au siège.