



Vous voulez en savoir plus sur l'environnement de la coopération internationale et êtes intéressés par le marché du travail dans ce domaine? Aimeriez-vous en connaître les exigences? Le dossier en donne un aperçu. Il se veut aussi une impulsion à la réflexion personnelle tant pour les spécialistes que pour celles et ceux qui souhaitent le devenir.

## Coopération internationale Travailler dans la CI



Coopération  
internationale  
**Travailler dans la CI**

## Contenu

<b>1.</b>	<b>La coopération internationale de la Suisse</b> _____	<b>03</b>
1.1	Les principales formes de CI	
1.2	Les acteurs de la CI _____	04
<b>2.</b>	<b>Le marché du travail de la CI</b> _____	<b>05</b>
2.1	Le marché de l'emploi en Suisse	
2.2	Le marché de l'emploi des postes à l'étranger	
2.3	Le marché de l'emploi dans les organisations internationales ____	06
<b>3.</b>	<b>Exigences pour obtenir un poste de travail à l'étranger</b> _	<b>07</b>
<b>4.</b>	<b>Professions recherchées</b> _____	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>Intitulés des fonctions</b> _____	<b>11</b>
<b>6.</b>	<b>Conditions d'engagement pour des missions à l'étranger</b>	<b>14</b>
<b>7.</b>	<b>Préparation au départ, soutien en cours de mission et au retour</b> _____	<b>16</b>
<b>8.</b>	<b>Mise au concours des postes dans le domaine de la CI</b> _	<b>17</b>
<b>9.</b>	<b>Marche à suivre pour postuler</b> _____	<b>18</b>
<b>10.</b>	<b>Lecture</b> _____	<b>19</b>

# 1. La coopération internationale de la Suisse

## La coopération internationale a pour but de promouvoir le développement économique, social et culturel des pays du Sud et de l'Est et d'améliorer les conditions de vie des populations.

Le terme « coopération internationale » (CI) recouvre toute une variété de relations qu'entretient le Nord avec les pays du Sud et de l'Est dans le domaine du développement. Cela concerne principalement la coopération au développement, l'aide humanitaire, la politique de développement ainsi que la promotion de la paix et la politique des droits humains.

Les activités de la CI visent toutes à améliorer les conditions de vie des êtres humains les plus défavorisés de la planète, et ce à l'aide de mesures portant soit sur le court terme, comme en cas de conflit ou de catastrophe naturelle, soit sur le long terme, par exemple pour résoudre des problèmes structurels.

La collaboration intervient dans tous les domaines de la CI à la fois au plan bilatéral et, de plus en plus fréquemment, au plan multilatéral. Car la pauvreté, la destruction de l'environnement ou les migrations ont des causes et des conséquences mondiales et nécessitent la coordination et l'union des forces. La coopération multilatérale prend place au sein d'organisations internationales comme l'ONU, la Ban-

que mondiale, l'OSCE, etc. Mais les ONG se connectent elles aussi de plus en plus au plan international.

En Suisse, l'aide publique dans la CI relève de la Direction du développement et de la coopération (DDC), du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et des divisions politiques du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). A cela s'ajoutent les contributions d'autres offices fédéraux ainsi que de cantons et de communes. Au total, les dépenses publiques pour la CI représentent 0,4 à 0,45 pour cent du produit national brut. Il faut par ailleurs mentionner l'aide privée, qui est fournie en particulier par des organisations non gouvernementales (ONG), mais aussi par quelques entreprises privées.

### 1.1 Les principales formes de CI

La **politique de développement** fournit les bases conceptuelles de la coopération au développement. Elle est le débat politique, au niveau national et au niveau international, sur les moyens et les mesures mis en œuvre pour la coopération au développement. Elle traite de thèmes allant de la réduction de la pauvreté jusqu'à l'écologie en passant par la sécurité globale.

La **coopération au développement** (CD) est axée sur le long ter-

me et conformément à la loi fédérale suisse, elle « soutient les efforts des pays en développement en vue d'améliorer les conditions de vie de leurs populations. Elle doit contribuer à mettre ces pays en mesure d'assurer leur développement par leurs propres forces. » Outre les projets traditionnels, elle se consacre de plus en plus à la promotion de conditions favorables, p. ex. dans le domaine de la justice, de la gestion des affaires publiques, de la démocratie, etc.

Les deux principales formes que revêt la coopération au développement sont la coopération technique et la coopération économique.

La coopération technique consiste principalement en un apport de connaissances permettant à l'être humain de participer activement au développement de la société à laquelle il appartient. La coopération économique se concentre quant à elle sur l'encouragement du développement économique des pays du Sud et de l'Est. Les mesures prises dans ce cadre sont par exemple des aides budgétaires, des mesures destinées à favoriser le commerce et l'investissement, à promouvoir les petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que des aides à des réformes politiques ou structurelles.

L'**aide humanitaire** consiste à apporter une aide directe aux populations dans le besoin lorsque se produisent des catastrophes naturelles ou dans le contexte de crises et de conflits. Elle est principalement déployée sous forme de prévention, de sauvetage, d'aide à la survie, à la reconstruction et de plaidoyer. Le plaidoyer consiste d'une part à plaider la cause des victimes au niveau international et à s'investir pour le respect des principes humanitaires, et d'autre part aussi à protéger les victimes par la présence de témoins.

La **promotion de la paix** et la promotion des **droits humains** contribuent toutes les deux à désamorcer les conflits armés. Leur but est de faire que les êtres humains se

→ sentent davantage en sécurité. La politique suisse des droits humains s'appuie notamment sur des interventions diplomatiques, le dialogue et la coordination avec d'autres Etats. La promotion civile de la paix soutient des projets permettant d'éviter des conflits par des moyens pacifiques et de réduire des tensions.

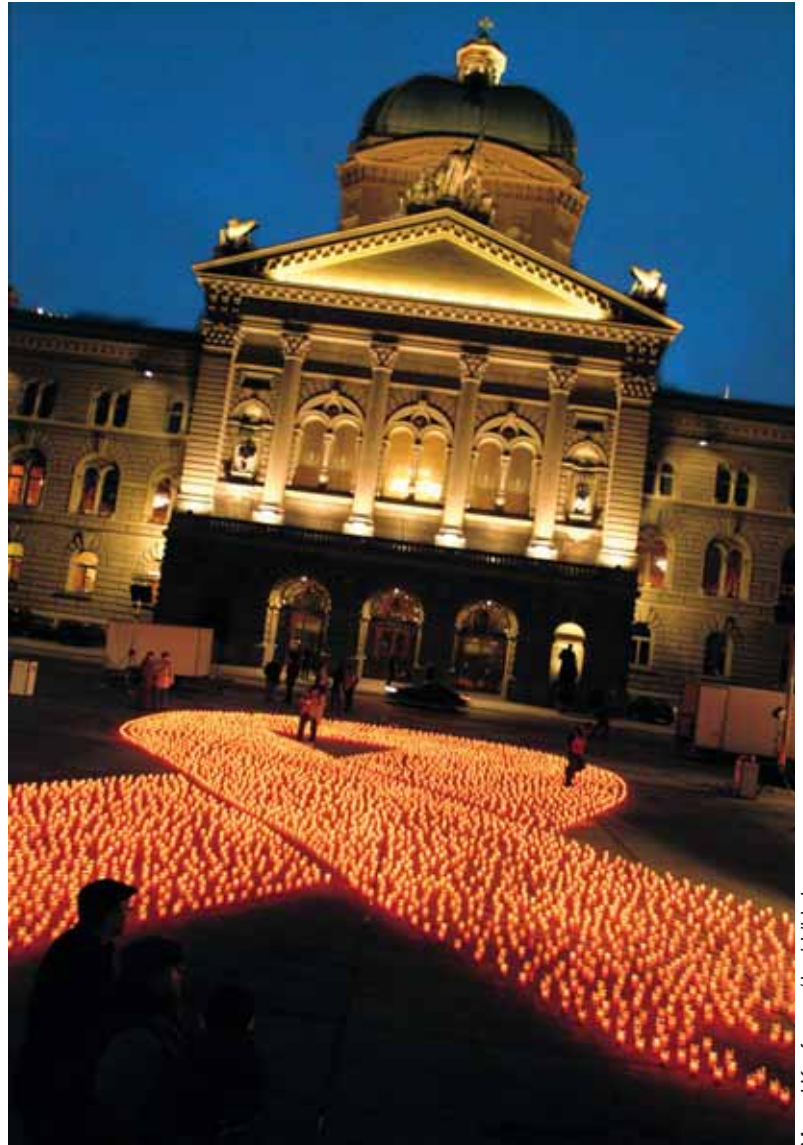
## 1.2 Les acteurs de la CI

Parallèlement à la Confédération, aux cantons et aux communes, des institutions semi-publiques, des organisations internationales, des organisations non gouvernementales (ONG), des Eglises, des entreprises privées, des syndicats, des institutions de formation, etc. travaillent également dans le domaine de la CI en Suisse.

Au niveau fédéral, deux offices sont principalement compétents en matière de CI. La Direction du développement et de la coopération (DDC) est responsable de la coordination générale de la coopération au développement et de la coopération à l'Est avec d'autres offices de la Confédération ainsi que de l'aide humanitaire de la Suisse. La DDC mène certaines actions directement, soutient des programmes d'organisations multilatérales et finance des programmes d'ONG suisses et internationales. Quant au Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), il se concentre sur la croissance économique et l'intégration accrue des pays partenaires dans l'économie mondiale. Les divisions politiques III et IV du Département des affaires étrangères sont en outre chargées de tâches spéciales. Ainsi la DP III coordonne et met en œuvre la politique de la Suisse dans les organisations internationales, et la DP IV est compétente pour la promotion civile de la paix et le renforcement des droits humains.

A côté de ces acteurs publics, il existe en Suisse toute une variété d'ONG qui se sont spécialisées dans différents domaines de la CI.

Leur action adopte les formes les plus variées allant de projets et de programmes de développement jusqu'à du lobbying en matière de politique du développement et de commerce équitable, en passant par des actions d'aide humanitaire ou des activités d'information et de for-



Marcel Kaufmann / bmt-bild.ch

mation. A l'exception du commerce équitable, ces activités sont en majeure partie financées par des dons privés. De nombreuses ONG bénéficient en outre de subventions fédérales ou mènent à bien des projets ou des programmes.

Les organisations internationales jouent un rôle important. Il s'agit là en premier lieu de l'ONU et de ses organisations, le BIT, l'OCDE, etc. 25 organisations internationales et quelque 180 ONG et réseaux internationaux ont en outre des bureaux à Genève. ■

### Pour des informations détaillées

On trouve sur internet des informations actuelles et détaillées sur la coopération internationale de la Suisse et de ses partenaires. Nous vous proposons les liens suivants :

- [www.deza.admin.ch](http://www.deza.admin.ch)
- [www.seco-cooperation.admin.ch](http://www.seco-cooperation.admin.ch)
- [www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics.html](http://www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics.html)
- [www.un.org](http://www.un.org)
- [www.oecd.org/dac](http://www.oecd.org/dac)
- [www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch)

## 2. Le marché du travail de la CI

**Le marché du travail de la CI a tendance à s'internationaliser, à employer de plus en plus fréquemment du personnel local et à confier des mandats de courte durée à des consultant-e-s au lieu d'engager du personnel à long terme. De plus, la demande d'emplois et de stages dans la CI est de loin supérieure à l'offre.**

Voici maintenant des années que l'intérêt suscité par l'emploi dans la CI ne se relâche pas. Nombreuses sont les personnes qui désirent contribuer à combler le fossé qui sépare les pays industriels des pays en développement ou en transition. Ou qui recherchent un travail qui ait du sens. Mais le marché du travail de la CI est limité et exige de hauts niveaux de qualifications. Pour accomplir les tâches complexes dans un environnement souvent difficile, il est en effet nécessaire de disposer de compétences et d'expérience dans les domaines les plus variés et de posséder des aptitudes professionnelles et personnelles répondant à des exigences élevées.

Le marché du travail présente des caractéristiques particulières selon la forme de la CI concernée et la perméabilité d'une forme à l'autre est plutôt restreinte. Vu la faiblesse de cette dynamique, on voit le plus souvent suffisamment tôt les possibilités de carrière qui se dessinent pour une personne donnée.

Il est à noter que, de façon générale, les fonctions évoluent en direction des tâches de coordination, du management et de la formation des adultes.

### 2.1 Le marché de l'emploi en Suisse

Le taux de rotation et de fluctuation des postes de travail dans la CI en Suisse est bien inférieur à celui des postes à l'étranger. Pour les postes au siège, les organisations engagent de préférence des personnes bénéficiant d'une expérience de la CI à l'étranger, souvent leurs propres collaborateurs et collaboratrices de retour d'une affectation à l'étranger. Quelque 3000 personnes travaillent ainsi dans la CI en Suisse, y compris le personnel administratif, les collecteurs de fonds, etc.

### 2.2 Le marché de l'emploi des postes à l'étranger

Voici les tendances qu'enregistre le marché des postes à l'étranger, celles-ci étant plus ou moins marquées selon la forme de CI :

- Le marché de l'emploi s'internationalise. Les organisations suisses de la CI recrutent plus fréquemment leurs spécialistes à l'étranger, en particulier concernant les profils professionnels pour lesquels il n'existe peu ou pas de for-





mation en Suisse. A l'inverse, des ONG d'Allemagne, d'Autriche ou de Grande-Bretagne recherchent souvent du personnel en Suisse, parce qu'il existe ici des personnes spécialisées francophones qui, vu leurs compétences linguistiques, conviennent particulièrement par exemple pour des interventions en Afrique de l'Ouest.

- Le personnel européen ou américain est de plus en plus délaissé au profit du personnel spécialisé local. Nombreuses sont les organisations qui ne travaillent plus sur place qu'exclusivement avec du personnel local. Cette caractéristique est particulièrement marquée dans la coopération au développement et se traduit depuis des années par un recul de l'offre de travail dans ce secteur. Les engagements de personnel local augmentent même dans les ONG spécialisées dans l'envoi de personnel qualifié suisse dans les pays du Sud. Cette évolution répond au principe de l'aide à l'autonomie postulé de longue date.
- Dans l'aide humanitaire, cette évolution est moins accentuée. Des organisations humanitaires cherchent certes à travailler davantage avec du personnel local, pour aller dans le sens de la durabilité («capacity building»), mais en raison de la nature des tâches humanitaires (interventions très rapides et de courte durée; missions nécessitant une position extérieure neutre), le nombre de

personnes externes (non locales) affectées restera, à l'avenir aussi, relativement élevé.

- Il semble enfin qu'à l'avenir, les organisations confieront plutôt des mandats de courte durée à des consultant-e-s au lieu d'engager du personnel à long terme. Cette forme se rencontre en particulier dans la coopération avec l'Est, mais aussi de plus en plus fréquemment dans la coopération avec les pays du Sud.
- La promotion de la paix prend certes de plus en plus d'importance, mais elle n'offre que peu de postes à long terme à l'étranger. Il s'agit en règle générale de courtes missions, par exemple dans le cadre d'interventions du pool d'experts de la DP IV, de l'OSCE ou des ONG. Le préalable est dans tous les cas de bénéficier d'expériences très spécifiques.

### 2.3 Le marché de l'emploi dans les organisations internationales

Les organisations internationales ont, dans le monde, un potentiel de plusieurs dizaines de milliers de postes dans les domaines les plus variés. La concurrence est grande et internationale. A l'exception de Genève, la Suisse est souvent sous-représentée dans le personnel des organisations internationales. Depuis qu'elle a adhéré à l'ONU, en 2002, les chances qu'ont les Suisses et les Suissesses d'y



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

être engagés se sont certes améliorées, mais le nombre de postes que compte ce marché de l'emploi reste très limité. Ici aussi le rôle – et donc les effectifs – du personnel local augmente dans les pays où sont réalisés les projets et les mandats de courte durée sont plus fréquents.

On a davantage de chances de trouver un emploi dans une organisation internationale si on a au préalable suivi soit un programme destiné à la relève, soit un stage. Une fois dans les organisations internationales, les personnes qualifiées se voient offrir de très intéressantes possibilités de carrière.

Sur le site de *cinfo* vous trouverez des informations détaillées sur les postes des organisations internationales et les programmes destinés à la relève, ainsi que de nombreuses et précieuses recommandations. ■

#### Comment trouver un premier emploi dans la CI ?

De nombreux chemins peuvent mener à un emploi dans la CI, mais ils ne comportent guère de lignes droites! Des formations, des études et des expériences dans les domaines les plus divers peuvent mener à la CI. On peut augmenter ses chances en effectuant un détour par un engagement volontaire dans un pays en développement ou en travaillant dans d'autres domaines économiques ou administratifs. A côté des formations spécifiques comme NADEL, l'Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID), etc. il existe aussi des stages dans la CI, des programmes de promotion de la relève de la Confédération et de quelques organisations de l'ONU qui ouvrent des possibilités de trouver un premier emploi. Les programmes en question portent parfois des noms comme «Young Professionals», «Junior», «Internship», «Research Assistant», «Graduate», etc.

- Recommandation internet:
- [www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch) avec des publications sur des stages et des solutions différentes pour les jeunes ainsi que des annonces de stages et de postes de relève dans *cinfoPoste*

### 3. Exigences pour obtenir un poste de travail à l'étranger

**Dans les profils des postes à l'étranger qu'elles cherchent à pourvoir, les organisations expriment leur histoire et leur culture, leur approche de la politique de développement, les objectifs de leurs programmes ainsi que leur conception de la collaboration avec le personnel qualifié local. Les exigences diffèrent fortement selon l'organisation et le poste, mais elles ont une chose en commun: leur niveau monte.**

Les organisations posent toutes comme préalable à un engagement à l'étranger la condition d'avoir terminé une **formation**, la tendance allant plutôt vers des études supérieures. Certaines organisations recherchent exclusivement des personnes possédant un diplôme universitaire (Master), alors que d'autres acceptent des professionnels expérimentés ayant effectué un apprentissage.

Les organisations de la CI demandent en tous cas plusieurs années d'**expérience professionnelle** après la fin des études. L'important n'est pas à cet égard l'employeur chez lequel cette expérience a été acquise, mais plutôt le fait que l'expérience professionnelle est garante de professionnalisme. Pour certains postes, une expérience professionnelle à l'étranger, voire même dans la CI, est souhaitée, par exemple pour des chefs-fes de projet ou de programme, des conseillers-ères,

des chefs-fes de délégation et des coordinateurs-trices. Il est possible d'acquérir une expérience précieuse en voyageant, mais elle n'est pas assimilée à une expérience professionnelle.

Pour certains postes, d'**autres compétences** acquises dans le cadre d'une formation complémentaire ou d'une expérience professionnelle, sont aussi requises. Il s'agit là le plus souvent de compétences dans les domaines de la gestion, du développement de projet, de la résolution de conflit, de la communication interculturelle, de la formation professionnelle, de la formation d'adultes ou du conseil. Dans certains secteurs professionnels comme la santé ou l'agriculture, des connaissances spécifiques des régions tropicales sont exigées.

Il est en règle générale nécessaire de posséder de bonnes à très bonnes **connaissances** – orales et écrites – **des langues étrangères**. La langue dépend du pays d'affectation, les principales étant à cet égard l'anglais et l'espagnol, plus l'allemand comme une des langues officielles de la Suisse. Pour certains postes, le candidat ou la candidate doit être disposé à apprendre une langue locale. Etant donné que les experts et expertes travaillent le plus souvent au sein d'équipes internationales, il ne faut surtout pas que des barrières linguistiques viennent gêner le travail



→ lorsque des décisions importantes doivent être prises, comme par exemple dans l'aide humanitaire.

Certaines organisations exigent explicitement que les candidats et candidates aient réfléchi à la **problématique du développement** et à l'amélioration des relations Nord-Sud, que ce soit dans le cadre de leurs études ou d'un enga-

profils concrets décrits dans les offres d'emploi laissent plutôt penser que ce seuil se situe autour de 26 ans. L'âge moyen des personnes qui partent en mission à l'étranger est de 35 ans environ. S'il n'y a pas vraiment de limite d'âge supérieure, il est néanmoins relativement difficile de décrocher un premier emploi dans la CI après 40 ans.

risques sont en effet encore plus élevés dans ce domaine.

### Exigences particulières ou différentes

- ... des organisations religieuses ou proches des Eglises

Quelques organisations proches des Eglises attachent de l'import-



Felix Pfister-Jauch / bmi-bild.ch

gement dans des organisations ou dans des groupes de travail ou d'action. Certaines ONG attachent une importance particulière à ce que leurs collaborateurs et collaboratrices considèrent la CI comme un processus d'apprentissage entre partenaires et une « vraie rencontre avec d'autres humains, d'autres cultures et d'autres modes de vie ». Elles attendent des candidats et candidates à une mission qu'ils soient « ouverts à des populations de cultures différentes et se sentent solidaires avec les personnes défavorisées ».

Au plan **personnel** certaines organisations exigent des candidats et candidates qu'ils soient **au minimum âgés** de 23 ans, même si les

Jour d'une bonne **santé**, physique et psychique, est l'une des principales conditions à remplir, surtout pour les missions dans l'aide humanitaire.

L'**état civil** des candidats et candidates à un poste dans la coopération au développement ne joue pas un rôle déterminant. Pour certains postes toutefois, il n'est pas recommandé, voire exclu, de séjourner avec des enfants, du fait par exemple de risques élevés, de conditions de vie difficiles, de l'absence d'école ou de changements fréquents du lieu de travail. En revanche, la règle qui s'applique à la plupart des postes des organisations travaillant dans l'aide humanitaire est d'être célibataire ou prêt à partir seul. Les

tance aux questions relatives à la foi et posent parfois l'appartenance à l'Eglise comme condition sine qua non.

- ... **propres à certaines ONG**

Quelques ONG acceptent uniquement les candidatures de personnes domiciliées en Suisse, d'une part pour que celles-ci puissent aisément participer au processus de préparation du départ et d'autre part parce qu'elles attendent de leurs collaborateurs et collaboratrices qu'ils réalisent un travail de sensibilisation en Suisse.

- ... des organisations travaillant dans le cadre de la promotion de la paix/des droits humains

Les conditions sont pratiquement

les mêmes que pour les engagements dans l'aide humanitaire. Pour les missions du Département fédéral de la défense, de la protection, de la population et des sports (DDPS) dans le cadre de l'engagement en faveur de la paix, il est en outre nécessaire d'avoir suivi une instruction militaire, voire de posséder le grade d'officier.

- **... des organisations internationales**

Pour faire acte de candidature auprès d'une organisation internationale, il faut en général posséder un titre universitaire de niveau Master, d'excellentes connaissances de l'anglais, plusieurs années d'expérience professionnelle dans un contexte international, et être prêt à beaucoup se déplacer. Les stages et le programme des Volontaires des Nations Unies (VNU) font exception: bien qu'une expérience professionnelle soit demandée, elle ne doit pas forcément avoir été acquise à l'étranger.

- **... de la DDC**

Pour les postes de cadre au siège central en Suisse, ou dans les bureaux de coordination, à l'étranger, la nationalité suisse est généralement exigée. Les candidats doivent en outre parler anglais et une seconde langue officielle. Pour le programme de relève

de la DDC, la nationalité suisse ou un permis d'établissement est exigée; il en va de même pour le Corps suisse d'aide humanitaire (CSA).

- **... pour les consultants et consultantes**

Les exigences que doivent remplir les consultants et consultantes en matière de formation, d'expérience professionnelle, d'expérience à l'étranger et de connaissances linguistiques sont élevées. Des connaissances sur le pays ou la région d'affectation sont aussi souvent demandées.

- **... pour les postes en Suisse**

Les postes au siège des organisations, en Suisse, sont généralement confiés à des personnes bénéficiant d'une grande expérience à l'étranger dans le cadre de la CI. Souvent, les personnes qui reviennent en Suisse après avoir travaillé à l'étranger pour une organisation sont les mieux placées pour occuper ensuite un poste au siège central de ladite organisation. Les postes administratifs ne sont pas soumis à cette exigence.

- **... pour le travail bénévole au sein des organisations en Suisse**

Il existe en Suisse des centaines de groupes de solidarité ou d'ac-

tion qui emploient des bénévoles pour effectuer des activités non rémunérées. Les exigences requises dépendent de la nature du travail à réaliser.

### **Les groupes de personnes suisses doivent en outre répondre à des exigences différentes**

*cinfo* offre, sur son site internet, des informations et publications qui s'adressent spécifiquement aux jeunes, aux stagiaires, aux personnes d'un certain âge ou aux personnes désirant effectuer un service civil. ■

### **Formation – Recherche**

Une solide formation professionnelle de base et un perfectionnement ciblé augmentent certes les chances de trouver un emploi dans la CI, mais ne remplacent en aucun cas l'expérience professionnelle. La profession «spécialiste de la coopération internationale» n'existe pas, si bien qu'on ne trouve pas non plus de formation générale qui y mène. Il existe par contre un vaste éventail de cours de perfectionnement, que l'on trouve sur le site internet de *cinfo*, dans la recherche «Offres de formation et de perfectionnement dans la CI». Outre quelques cursus de plus longue durée dispensés par des universités, il est également possible de suivre des perfectionnements plus courts conçus sous forme de modules.

En Suisse, l'offre est en plein essor. À côté de thèmes «classiques» comme la gestion de projet et de programme ou la santé, il est désormais possible de se former et de se perfectionner dans de nouveaux domaines comme par exemple la promotion de la paix, les compétences interculturelles, etc. Les pays voisins présentent eux aussi d'autres offres.

Différentes universités et hautes écoles spécialisées de Suisse sont engagées activement en partenariat avec des pays en développement, dans le domaine de la recherche. Il s'agit parfois de programmes concrets d'encouragement pour de jeunes chercheurs ou de programmes et d'instruments de promotion concrets.

## 4. Professions recherchées

**L'éventail des professions exercées dans la CI est large. Mais attention, beaucoup d'organisations recherchent aujourd'hui du personnel local dans les pays cibles.**

La liste qui suit n'est pas un registre systématique des professions recherchées, mais un catalogue des professions mentionnées dans les postes à pourvoir publiés dans

*cinfoPoste*, la banque de données de l'emploi en ligne. Les statistiques de fréquence de chaque catégorie sont indiquées sur le site internet de *cinfo*. ■

10

Domaine professionnel	Profession
Administration et logistique	Secrétariat, management, administration, ressources humaines, finances
Construction	Aménagement du territoire, architecture, peinture, génie civil, construction hydraulique, serrurerie, maçonnerie, menuiserie, charpenterie
Formation	Enseignement, formation d'adultes, éducation
Santé	Médecine humaine, pharmacie, thérapie, dentiste, infirmier-ère, nutritionniste
Agriculture et sylviculture	Agronomie, sylviculture, élevage, médecine vétérinaire
Medias et communication	Information, documentation, traduction, relations publiques, publicité, marketing
Sciences naturelles	Biologie, géologie, hydrologie, physique, chimie, mathématiques, sciences de l'environnement, géographie, nutritionnistes
Droit	Justice, droit
Sciences humaines et sciences sociales	Sociologie, politologie, ethnologie, anthropologie, histoire, psychologie, linguistique, démographie, théologie, art et culture, pédagogie
Professions sociales	Animation, travail social
Technique	Informatique, mécanique, électronique
Sciences économiques	Economie, secteur bancaire, commerce, tourisme

Professions ou branches professionnelles pour lesquelles, à la connaissance de *cinfo*, il n'existe pratiquement pas de demande

Domaine professionnel	Profession
Administration	Employé-e-s de banque
Services	Arts graphiques, décoration, hôtellerie, service, cuisine, soins corporels, soins aux animaux, vente
Santé	Professions paramédicales, comme par exemple aide-soignant-e, assistant-e médical-e ; thérapie par la musique, la danse, la peinture ; massage
Culture, art	Théâtre, musique, danse, artisanat d'art, photographie, cinéma, mode
Formation	Enseignement au niveau de l'école enfantine ou du jardin d'enfants



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

## 5. Intitulés des fonctions

**Pour les missions à l'étranger, les organisations recrutent des personnes qualifiées possédant une solide expérience professionnelle. Les annonces désignent souvent plutôt la fonction à pourvoir que la profession recherchée. Voici quelques explications sur les principales fonctions de la CI.**

### **Administrateur-trice**

Les administrateurs-trices effectuent différentes tâches administratives concernant des programmes et des projets (dans les domaines du personnel, des finances, de la planification). Quelques organisations leur confient également des tâches logistiques, par exemple la mise à disposition de matériel technique et d'infrastructures. Dans la coopération au développement, cette fonction est en générale assumée par des employé-e-s locaux. Les organisations qui travaillent dans le cadre de l'aide humanitaire font en revanche souvent appel à des administrateurs ou administratrices étrangers.

### **Expert-e associé-e**

Voir Chargé-e de programme junior, Junior Professional Officer

### **Conseiller-ère**

Les tâches des conseillers et conseillères regroupent l'analyse de situation, la planification et la coordination, la formation et le perfectionnement. Les conseillers et conseillères interviennent dans

tous les domaines de la CI, par exemple la vulgarisation agricole, le conseil aux petites et moyennes entreprises (promotion des PME) ou le conseil aux organisations non gouvernementales. Le conseil est devenu l'une des tâches les plus importantes de la CI. Elle est l'activité principale de certaines organisations.

### **Observateur-trice**

Cette fonction intervient la plupart du temps dans le cadre de mesures de promotion de la paix, par exemple l'observation de processus électoraux ou des droits humains.

### **Délégué-e**

Dans des projets de coopération au développement à long terme, les délégué-e-s représentent les objectifs et les intérêts de leur organisation, par exemple auprès d'instances gouvernementales ou d'ONG. Dans l'aide humanitaire, on leur confie des tâches spécifiques pour mettre rapidement en œuvre une aide d'urgence efficace.

### **Expert-e**

Les expert-e-s ont pour tâche de transmettre des connaissances, de planifier, d'organiser ou de diriger. Le terme d'expert-e est employé surtout par les organisations internationales, les organisations publiques et les organisations qui sont en grande partie financées par l'Etat.

→ **Volontaire (professionnel) à l'étranger**

Certaines organisations de la CI engagent des personnes qualifiées qui sont prêtes à travailler auprès d'une organisation partenaire du Sud en échange d'une indemnité relativement modeste, correspondant au coût de la vie dans le pays concerné et compte tenu de leur situation familiale. Ce type d'affectation implique un haut degré d'engagement personnel. Ici, l'intérêt général, l'action commune avec des membres de l'organisation partenaire, le travail solidaire et l'apprentissage réciproque sont primordiaux. Dans certaines organisations, les volontaires sont tenus de trouver à titre privé une partie des moyens permettant de financer leur séjour à l'étranger, d'autres attendent d'eux qu'ils et elles poursuivent leur engagement après leur retour en Suisse. Le terme « volontaire » est aujourd'hui de moins en moins utilisé. Comme il se limite au statut matériel et à l'engagement, il est souvent associé à tort avec un niveau professionnel inférieur.

**Bénévole en Suisse**

De nombreuses personnes soutiennent, sans être rémunérées, des organisations de la CI ou s'investissent dans des projets et des actions concrètes. Le travail de nombreuses ONG serait irréalisable sans cette aide bénévole.

**Généraliste**

Sont qualifiées de généraliste dans la CI des personnes qui ne sont pas spécialisées dans un domaine précis mais qui assument des fonctions supérieures, par exemple la coordination ou la responsabilité de programme. Il s'agit dans la plupart des cas de personnes bénéficiant d'une expérience professionnelle dans la CI, ayant généralement suivi une formation académique, le plus souvent en histoire, économie, sociologie, gestion, politique, etc.

**Chargé-e de programme junior, expert-e junior, Junior Professional Officer (JPO)**

Ces termes désignent des personnes engagées dans le cadre de programmes de relève d'organisations internationales. Dans le ca-

dre de son programme de relève, la DDC utilise le terme JPO.

**Consultant-e**

Les consultant-e-s sont chargés de mandats à durée déterminée, le plus souvent de courte durée. Il peut s'agir, d'une part, de tâches de planification, de mise en œuvre et d'évaluation de projets, de programmes ou d'activités de la CI, ou; d'autre part, d'études, d'expertises, de conseil, ou encore de la transmission d'un savoir-faire particulier.

**Coopérant-e**

Ce terme est utilisé non seulement en français, mais aussi par les organisations allemandes (KooperantIn) qui veulent ainsi souligner l'importance d'une coopération basée sur le partenariat.





Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

### **Coordinateur-trice de projet ou de programme**

Le coordinateur ou la coordinatrice est responsable de la convergence des efforts de toutes les personnes participant à un projet, un programme ou une action humanitaire. Ses tâches comprennent l'analyse de situation, la planification, la coordination et le suivi des projets cofinancés par la Suisse, le contact avec les autorités et d'autres acteurs.

### **Membre d'un corps d'aide ou d'un pool d'expert-e-s**

Sous l'appellation de membre d'un corps d'aide, on entend des personnes qui font partie d'un pool de réserve et sont disponibles immédiatement. Elles interviennent par exemple dans le cadre d'actions urgentes d'aide humanitaire ou de missions courtes de promotion de la paix. Vu l'urgence, le temps manque pour préparer la mission et ces personnes doivent être extrêmement compétentes et faire preuve d'une grande flexibilité.

### **Stagiaire**

Apprendre dans le cadre de projets et de programmes sur le terrain et assumer des responsabilités dans certaines limites : voilà comment on pourrait décrire cette fonction. Les organisations de la CI n'offrent pas de stages préalables, mais seulement des possibilités de stage à des personnes en cours de formation ou l'ayant achevée. Des places de stage existent aussi en Suisse.

### **Collaborateur-trice de projet ou de programme**

Les collaborateurs-trices de projet ou de programme sont des spécialistes qui travaillent dans un projet de coopération au développement. Leur activité est en général limitée dans le temps et consiste à transmettre un savoir ou à fonctionner comme conseiller-ère dans le cadre d'un partenariat. Cette fonction est de plus en plus souvent assumée par du personnel local.

### **Collaborateur-trice scientifique**

Les collaborateurs-trices scientifiques traitent de manière autonome des domaines complexes comprenant des tâches d'analyse et de conception. Ils-elles ont la responsabilité de planifier et d'exécuter les tâches, dirigent des projets et coordonnent des tâches dans des domaines complexes. Ce terme est principalement utilisé par l'administration fédérale pour des postes en Suisse.

### **Jeunes professionnels-les**

Par analogie aux programmes pour expert-e-s associés et chargé-e-s de programme juniors (JPO), des organisations internationales, principalement le groupe de la banque mondiale et les banques régionales de développement, offrent à de jeunes professionnels-les le programme «Young Professional» qui les aide à trouver un premier emploi dans le domaine. ■

## 6. Conditions d'engagement pour des missions à l'étranger

**Les conditions d'engagement pour les missions effectuées à l'étranger diffèrent parfois fortement d'une organisation à l'autre. Aussi est-il recommandé de se renseigner suffisamment à l'avance auprès des employeurs potentiels.**

### **Durée du contrat**

Dans la coopération au développement, les organisations proposent pour la plupart des contrats de travail d'une durée de deux à trois ans, voire de cinq ans dans des cas exceptionnels. Dans les domaines de l'aide humanitaire et de la promotion de la paix par contre, les contrats sont plutôt d'une durée plus courte, pouvant aller de quelques semaines à une année, rarement davantage. Le CICR fait exception puisqu'il propose des missions de plus longue durée.

### **Salaires, indemnité couvrant les besoins vitaux**

Les salaires varient considérablement. Selon l'organisation et le statut, cela peut aller d'une rémunération conforme aux barèmes de la profession en Suisse à une indemnité adaptée au coût de la vie dans le pays de destination et tenant compte de la situation sociale de la personne concernée. Entre ces deux extrêmes il existe de nombreuses variantes.

### **Aide à la réintégration**

Certaines organisations de la coopération personnelle qui versent une indemnité couvrant les besoins vitaux, paient en supplément, pour chaque mois que dure la mission, une contribution à la réinsertion. Au retour de mission de la personne, le pécule ainsi constitué est une aide matérielle au redémarrage. D'autres organisations apportent, selon des modalités extrêmement diverses, un soutien aux personnes de retour d'affectation.

### **Prestations sociales, assurances, caisse de pension**

Les montants sont en règle générale conformes aux normes suisses. La couverture d'assurance est la plupart du temps complète et adaptée aux risques encourus dans les pays concernés. Les dispositions concernant les caisses de pension varient en revanche grandement. Il est vivement recommandé de se renseigner avec précision et de conclure des arrangements contractuels, en particulier lors d'engagement par de petites organisations et par des organisations étrangères.

### **Impôts**

Les organisations donnent en général des informations sur les pratiques en vigueur dans les pays concernés. On peut également s'adresser à Swissemigration, service d'information en matière de séjours à l'étranger et d'émigration de l'Office

fédéral des migrations, au Département fédéral de justice et police.

### Participation financière personnelle

Quelques organisations non gouvernementales travaillant dans le cadre de la coopération personnelle au développement demandent à leurs collaborateurs et collaboratrices affectés à l'étranger de participer à la recherche de fonds. Ceux-ci peuvent par exemple envoyer des circulaires à leurs amis et connaissances pour les informer de leur activité et les inviter à verser des dons à leur organisation.

### Vacances au pays

Certaines organisations, après une durée d'affectation donnée, prennent en charge les frais de voyage pour des vacances au pays. Ce congé au pays va souvent de pair avec un cours de perfectionnement et/ou des réunions en Suisse.

### Fin de l'engagement

L'engagement se termine en général par le retour au pays conclu par contrat. Certaines organisations de la coopération personnelle attendent toutefois de leurs collaborateurs et collaboratrices qu'ils-elles continuent de s'investir en accomplissant des tâches d'information et de sensibilisation en Suisse.

### Contrat complémentaire pour le-la partenaire

Quelques organisations recherchent une activité professionnelle pour le-la partenaire, mais rares sont celles qui formalisent cette activité par contrat.

### Risques élevés

Lorsqu'une affectation comporte des risques particulièrement élevés (par exemple dans le domaine de l'aide humanitaire), ceux-ci sont en général déjà mentionnés dans l'annonce de recrutement, voire au plus tard dans le contrat.

### Autres prestations

D'autres prestations sont réglementées dans le contrat, par exemple les frais de voyage, les frais de transport dans le pays, l'utilisation de véhicules, le loyer, les frais de déménagement, les frais de garde-meubles en Suisse, les frais de perfectionnement. Il faut tout particulièrement veiller à tenir compte de toutes ces prestations pour fixer le montant de l'indemnité couvrant les besoins vitaux mentionnée dans le présent chapitre. ■



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

## 7. Préparation au départ, soutien en cours de mission et au retour



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

16

**Il est impératif de bien se préparer au départ pour réussir sa mission à l'étranger et la suite de sa carrière professionnelle. Il est également recommandé de réfléchir intensément à ce qu'on va faire au retour, car celui-ci est souvent déstabilisant.**

La conclusion d'un contrat est généralement précédée d'une réflexion approfondie où les attentes, les défis et les conséquences d'une affectation à l'étranger ont été examinés. Certains de ces aspects sont repris lors de la **phase de préparation**. La durée des programmes de préparation varie considérablement d'une organisation à l'autre et peut aller de quelques jours à quelques semaines, voire quelques mois. Quant au contenu, certaines organisations conçoivent la préparation comme un processus de longue durée et la relie à un engagement en Suisse préalable à l'affectation à l'étranger ou à une participation à des colloques et des séminaires traitant de la politique du développement.

Plusieurs organisations organisent elles-mêmes des cours et des ateliers de travail internes ou se réunissent à plusieurs pour cela, alors que d'autres proposent un programme de préparation adapté aux besoins individuels. De nombreuses organisations recommandent au-à la partenaire accompagnant-e de participer au programme de pré-

paration, voire l'exigent. Il arrive en effet souvent que celui-ci ou celle-ci quitte son emploi sans savoir s'il lui sera ou non possible de travailler dans le pays d'affectation. Il se peut aussi que les deux partenaires doivent brusquement abandonner le modèle de partage des tâches et du temps de travail qu'ils appliquaient en Suisse. Soulignons par ailleurs la nécessité d'accorder une attention particulière à la préparation du départ lorsqu'on emmène des enfants.

**Pendant l'engagement**, l'organisation employeuse est l'interlocutrice à laquelle il convient de s'adresser pour toutes les questions qui se posent en relation avec l'exécution du travail. Quelques organisations mettent à la disposition de leurs collaborateurs et collaboratrices, sur place, des bureaux de coordination et/ou des programmes de formation continue.

L'expérience montre qu'après un séjour de plusieurs années à l'étranger, le **processus de retour** peut souvent s'avérer aussi intense que le départ: aux changements intervenus dans l'environnement personnel s'ajoute la confrontation avec les changements qui se sont produits dans le pays d'origine. Suivant la situation qui règne sur le marché du travail, trouver un emploi peut s'avérer plus ou moins difficile. Certaines personnes éprouvent à leur retour le besoin de sui-

vre une nouvelle formation, voire de se réorienter professionnellement. Il est donc, pour toutes ces raisons, important de se préparer au retour pendant le séjour sur le terrain.

*cinfo* propose des séminaires sur le départ, le retour et les questions de carrière: voir site internet de *cinfo*. ■

## 8. Mise au concours des postes dans le domaine de la CI

che souvent pas l'objet d'une mise au concours.

Il arrive de plus en plus fréquemment que des organisations des pays étrangers voisins publient des annonces dans *cinfoPoste*, car elles sont spécifiquement intéressées par des candidat-e-s de langue maternelle française ou possédant de très bonnes connaissances du français.

L'**administration fédérale**, DDC incluse, publie aussi ses postes vacants en Suisse dans la bourse de l'emploi en ligne de l'Office fédéral du personnel, sur ses sites internet et parfois dans la presse. Le Pool d'experts suisse pour la promotion civile de la paix applique quant à lui des conditions de recrutement et d'engagement particulières.

Le **CICR** est l'organisation de la CI qui offre le plus grand nombre de postes en Suisse. On trouve des informations détaillées en la matière sur le site internet du CICR. Dans des cas particuliers, le CICR publie également des offres d'emploi dans *cinfoPoste*.

Les **organisations internationales** (OI) mettent toutes des postes au concours sur leur site internet. Les

postes de relève des organisations internationales qui sont financés par la DDC, le SECO ou le DFAE sont tous publiés dans *cinfoPoste*, ainsi que quelques postes de spécialistes.

La DDC, le SECO et d'autres services fédéraux mettent au concours les **mandats de consultant-e** sur leur site internet, lorsque ceux-ci ont un volume important. Les organisations gouvernementales et non gouvernementales confient leurs mandats ponctuels le plus souvent directement, mais publient certains de leurs mandats à plus long terme sur leur site internet. ■

### Où trouver des offres d'emploi, qui en a la vue d'ensemble?

Les organisations suisses (gouvernementales et non gouvernementales) publient pour la plupart leurs postes spécifiques à la CI à pourvoir dans la banque de données de l'emploi en ligne *cinfoPoste*, tout comme quelques organisations étrangères et une sélection d'organisations internationales. Cette bourse de l'emploi recouvre tous les domaines de la CI et tous les types d'engagement, y compris les postes et les programmes de relève. Les stages ne font en revan-

#### Offres d'emploi en ligne:

- [www.cinfoposte.ch](http://www.cinfoposte.ch)
- [www.deza.admin.ch/fr/Accueil](http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil)
- [www.eda.admin.ch/eda/fr/home.html](http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home.html)
- [www.epa.admin.ch/index.html?lang=fr](http://www.epa.admin.ch/index.html?lang=fr)
- [www.cicr.ch](http://www.cicr.ch)



## 9. Marche à suivre pour postuler

**Il est inutile de postuler à un emploi dans la CI si l'on ne remplit pas les conditions générales et qu'on n'a pas auparavant sérieusement évalué les conséquences personnelles et professionnelles de l'engagement. Voici quelques informations et recommandations à ce sujet.**

Une candidature a en général plus de chances d'aboutir si elle concerne un poste effectivement mis au concours, certaines organisations n'entrant même pas en matière sur les candidatures spontanées. Pour des informations plus détaillées à ce sujet, voir le site internet de *cinfo*, dans la recherche « Organisations », en accédant aux fiches par organisation.

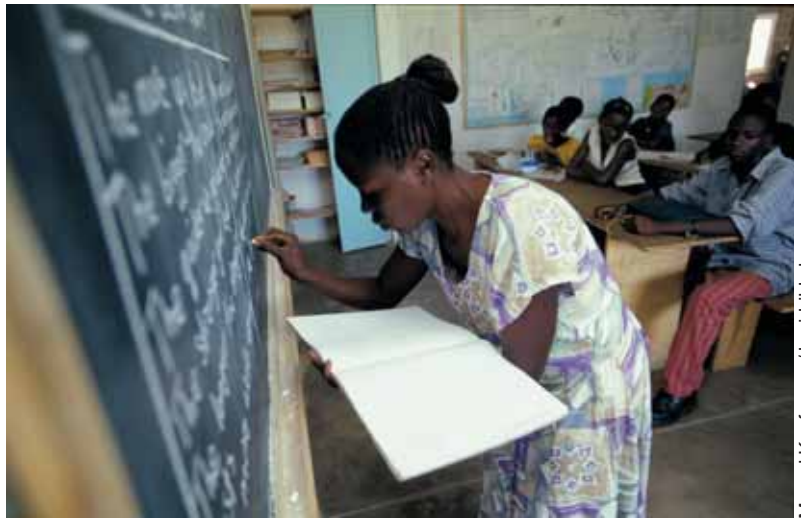
Quiconque souhaite se porter candidat à un emploi dans la CI à l'étranger doit avoir une motivation affirmée. Il est recommandé d'accompagner sa réflexion par des séances d'information, des entretiens avec des personnes de retour d'affectation, voire le cas échéant par un entretien-conseil.

Les Suisses et Suissesses peuvent en principe postuler auprès d'organisations étrangères. Dans de nombreux pays toutefois, les candidate-s locaux sont si nombreux que les personnes venant de l'étranger ont moins de chances d'être engagées. Les annonces publiées dans *cinfoPoste* font à cet égard excep-

tion, car les organisations étrangères concernées recherchent le plus souvent sciemment par ce biais des personnes possédant d'excellentes connaissances du français et/ou des spécialistes qualifiés bénéficiant de plusieurs années d'expérience professionnelle dans la CI.

Il en va de même pour les organisations suisses de la CI : elles sont elles aussi intéressées par des candidatures émanant de l'étranger quand il s'agit de spécialistes hautement qualifiés bénéficiant d'une expérience professionnelle de plusieurs années dans la CI. Quelques organisations exigent que les candidat-e-s aient au moins une autorisation d'établissement en Suisse, ce qu'elles mentionnent dans leurs annonces de recrutement.

Les organisations internationales mettent presque toujours leurs postes au concours au niveau international, ce qui multiplie le nombre de candidatures. Vous trouverez des informations sur les organisations internationales et leur mode de recrutement sur les sites internet du DFAE et de *cinfo*. ■



## 10. Lecture

**The humanitarian companion: a guide for international aid, development, and human right workers**/John H. Ehrenreich. Bourton on Dunsmore: ITDG, 2005.  
ISBN 1-85339-601-X

**Les mirages de l'aide internationale: quand le calcul l'emporte sur la solidarité**/David Sogge. Paris: Charles Léopold Mayer, 2003.  
ISBN 2-8290-0285-7

**Ab ins Ausland! Im Ausland leben, reisen, studieren, arbeiten**/Norbert Winistörfer. Zürich: Beobachter, 2006.  
ISBN 3-85569-353-6

**La mondialisation, et après...: quel développement au 21ème siècle?**/Peter Niggli. Berne: Communauté de travail, 2004.  
ISBN 3-033-00223-4

**... als wären wir gleichwertig: Geschichten aus 20 Jahren Entwicklungszusammenarbeit mit EcoSolidar**/Diether Grünenfelder. Zürich: Orell Füssli, 2006.  
ISBN 3-280-06072-9

**Nach der Globalisierung: Entwicklungspolitik im 21. Jahrhundert**/Peter Niggli. Zürich: Rotpunktverlag, 2004.  
ISBN 3-85869-285-9

**Another day in paradise: international humanitarian workers tell their stories**/Carol Bergman. Maryknoll, NY: Orbis Books, 2003.  
ISBN 1-57075-487-X

**La politique suisse de solidarité internationale: de la coopération au développement global**/Catherine Schümperli. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes, 2007.  
ISBN 978-2 88074-730-5

**Arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit: zwischen Bauern und Ministern: Erfahrungsberichte, Anforderungsprofile, Chancen**/Ulrike Bartels, Simone Hozwarth. Freiburg: Interconnections, 2006.  
ISBN 3-86040-130-0

**Sauveteurs de l'impossible: un engagement à haut risque**/Barthold Bierens de Haan. Paris: Berlin, 2005.  
ISBN 2-7011-3769-1

**The Art of Crossing Cultures**/Craig Storti. Boston, London: Brea-ley, 2001.  
ISBN 1-85788-296-2

**Volontaire en ONG: l'aventure ambiguë**/Amina Yala. Paris: Charles Léopold Mayer, 2005.  
ISBN 2-84377-109-9

**Helfer unterwegs: Geschichten eines Landschulmeisters, Kinderdorfleiters und Katastrophenhelfers**/Arthur Bill. Bern: Stämpfli, 2002.  
ISBN 3-7272-1323-X

**Voyageur, certes! Solidaire, vraiment? Boîte à outils de 50 fiches utiles avant, pendant et après un voyage, un chantier, une mission ou un long séjour**/Christophe Vardon. Paris: GRAD, 2007

**Herausforderung Mensch: 40 Jahre Entwicklungshelferinnen – Wirkungen und Partnersichten**/Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe AGEH. Köln: AGEH, 1999.  
ISBN 3-928468-13-8

**Weltwissen: Entwicklungszusammenarbeit in der Weltgesellschaft**/Markus Kaiser. Bielefeld: Transcript, 2003.  
ISBN 3-89942-112-4

## Impressum

Centre d'information,  
de conseil et de formation  
Professions de la coopération  
internationale

Zentrum für Information,  
Beratung und Bildung  
Berufe in der internationalen  
Zusammenarbeit

**cinfo** 

Rédaction *cinfo*  
Concept graphique medialink Zürich  
Photos [www.bmi-bild.ch](http://www.bmi-bild.ch)

© *cinfo*, janvier 2008  
Rue Centrale 121  
Case postale  
CH-2500 Bienne 7  
Tél. +41 32 365 80 02  
Fax +41 32 365 80 59  
[info@cinfo.ch](mailto:info@cinfo.ch)  
[www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch)

Ce dossier est disponible en version PDF  
uniquement.  
Il est téléchargeable gratuitement sur le  
site [www.cinfo.ch](http://www.cinfo.ch).

*Dieses Dossier ist ebenfalls in Deutsch  
erhältlich.*

---

---