# Ressources humaines

Objekttyp: **Group**

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

Band (Jahr): **- (1994)**

PDF erstellt am: **29.05.2024**

**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**

# RESSOURCES HUMAINES

Si les personnes qui désirent entrer au CICR pour travailler sur le terrain ou au siège ne manquent pas, il est plus difficile de trouver des femmes et des hommes dont les qualifications, l'expérience et la personnalité correspondent aux besoins de l'institution. Le département des Ressources humaines recrute du personnel pour tous les secteurs d'activité du CICR, des médecins aux chauffeurs, en passant par les agronomes et les comptables.

Dans le cadre de la nouvelle politique du personnel, introduite en 1993[1], le département des Ressources humaines a mis sur pied un système d'évaluation pour, d'une part, encourager le dialogue entre les collaborateurs et leurs supérieurs et, d'autre part, évaluer les qualités, l'action et les capacités professionnelles de chaque membre du personnel. Cette initiative a pour but de conseiller les collaborateurs sur l'orientation que devrait prendre leur carrière professionnelle, sur la base d'éléments tels que leur compétence, leur potentiel, leur flexibilité, leur disponibilité et, bien sûr, les besoins du CICR. Au cours du second semestre, un centre d'évaluation a été créé avec l'aide de consultants externes, pour tous les nouveaux et futurs cadres intermédiaires et supérieurs.

Devant l'intensification constante de la pression et de la violence auxquelles les collaborateurs se trouvent confrontés sur le terrain, une équipe spéciale de consultation pour la gestion du stress a été constituée au siège pour les personnes de retour de pays où les conditions étaient particulièrement éprouvantes. Ce soutien existait déjà depuis 1992 pour les collaborateurs du CICR et les personnes mises à disposition par les Sociétés nationales, mais, compte tenu des événements récents, il était nécessaire de le renforcer. L'équipe se compose d'un psychiatre et de deux infirmières, qui ont pour rôle de conseiller et de soutenir le personnel sur le terrain, ainsi que les collaborateurs chargés d'entendre le rapport des personnes de retour de mission. On attend de l'ensemble du personnel qu'il participe au processus de guérison, en passant autant de temps qu'il le faut avec les amis et les collègues se trouvant dans cette situation psychologique difficile. Par ailleurs, le CICR cherche à aider les employés recrutés localement à surmonter leur traumatisme.

En 1994, ce type d'assistance s'est surtout révélé nécessaire pour le personnel qui a travaillé au Rwanda, en Angola et en ex-Yougoslavie. Si, pour la plupart des personnes, des sessions de compte rendu individuel ou en petits groupes, organisées rapidement après les événements, ont été suffisantes pour surmonter l'essentiel du traumatisme, d'autres ont eu besoin d'une aide psychologique de courte durée. Apprendre à maîtriser le stress fait désormais partie intégrante de la formation initiale d'un délégué et les chefs de délégation reçoivent également un enseignement spécial, afin de les aider à s'occuper de leurs subordonnés souffrant de ce mal. A la fin de l'année, une brochure

EN 1994, LE CICR
A DISPOSÉ EN MOYENNE DE:

- 785 expatriés;
- 5 288 employés recrutés localement sous contrat CICR;
- 193 membres du personnel des Sociétés nationales sur le terrain et de
- 640 collaborateurs au siège.

[1] Voir *Rapport d'activité 1993* du CICR.

spécialement conçue à l'intention du personnel partant en mission, pour aider les intéressés à reconnaître et à faire face à différentes formes de stress, était en préparation.

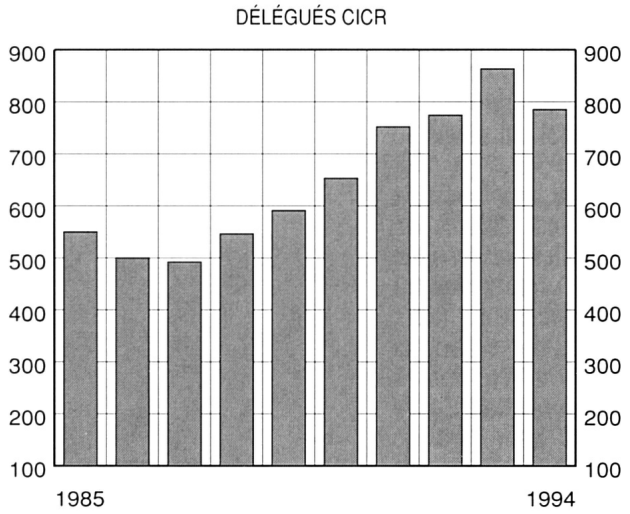
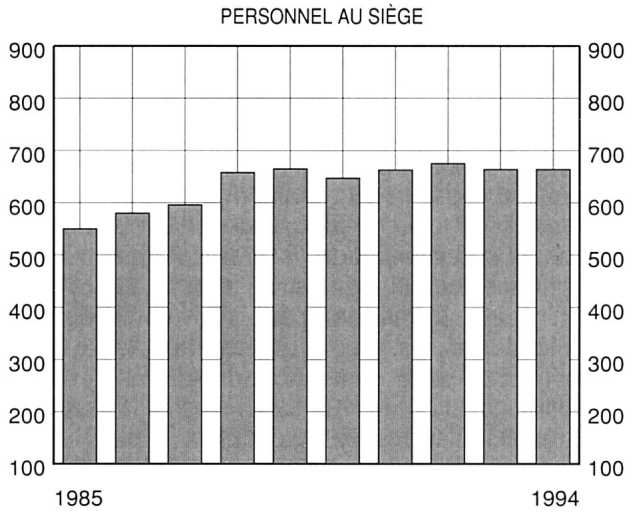
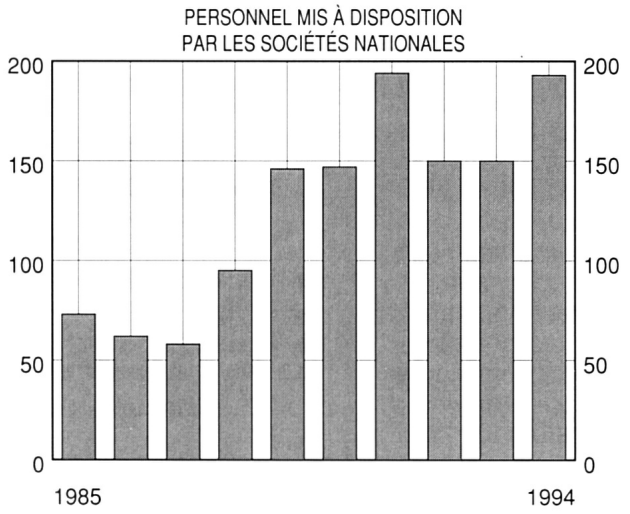
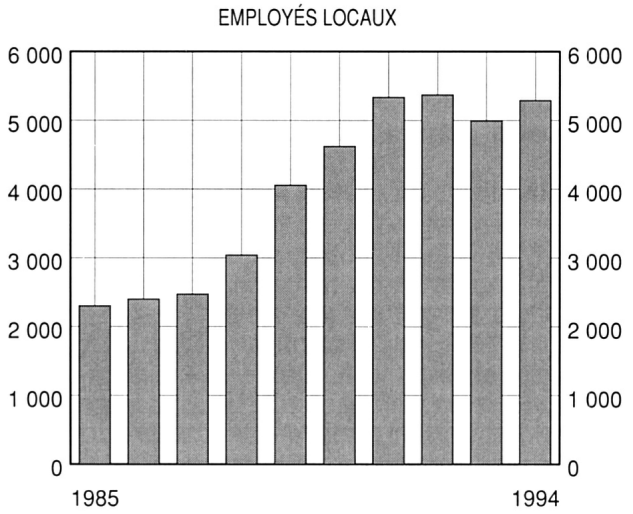
Le CICR a recruté 235 nouveaux collaborateurs, dont 216 pour le terrain, (73 délégués, 19 administrateurs, 22 secrétaires, 15 interprètes, 8 médecins, 20 spécialistes paramédicaux et 59 techniciens). Il a continué d'offrir une formation aux futurs délégués et au personnel en place, dans des domaines comme la sécurité pendant les opérations sur le terrain, la transmission radio, la gestion du personnel et la connaissance des langues. Le nouvel environnement informatique, introduit au cours des derniers mois de l'année, a nécessité l'organisation de cours intensifs pour tout le personnel du siège; le processus de formation ne s'achèvera qu'au premier trimestre 1995[2].

Dans le cadre de leur collaboration aux opérations du CICR, les Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge offrent les services de personnel spécialisé pour les activités administratives et médicales, les projets d'assainissement, la logistique, l'information et la diffusion. Ces collaborateurs ont reçu une formation spéciale au cours de sessions organisées par leurs Sociétés nationales, avec la participation active du CICR pour les présentations et les exercices de simulation. En 1994, 541 collaborateurs ont été mis à disposition par 25 Sociétés nationales. Si la plupart avaient des contrats à durée déterminée, d'autres ont été désignés pour des missions ad hoc, afin de répondre à des besoins urgents imprévus. Sur l'ensemble de l'année, ces collaborateurs ont représenté une moyenne de 193 postes. Pour la première fois, dans le processus d'ouverture aux autres nationalités de postes de délégués du CICR sur le terrain, un non-Suisse a été nommé à la tête d'une délégation.

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| Afrique du Sud | 1 | Japon | 16 |
| Allemagne | 42 | Malawi | 1 |
| Australie | 32 | Norvège | 21 |
| Autriche | 4 | Nouvelle-Zélande | 16 |
| Belgique | 10 | Pays-Bas | 39 |
| Canada | 43 | Pologne | 3 |
| Danemark | 43 | Portugal | 4 |
| Etats-Unis | 8 | République tchèque | 1 |
| Finlande | 36 | Royaume-Uni | 87 |
| France | 32 | Suède | 34 |
| Irlande | 27 | Suisse | 16 |
| Islande | 17 | Thaïlande | 3 |
| Italie | 5 | **Total** | **541** |

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

[2] Voir chapitre *Finances, Administration et Systèmes d'information, services généraux*.

# Evolution des effectifs
# 1985-1994