



Séance de briefing pour les membres du service du personnel, 2003.  
© LWF/H.Putsman

## Bureau du personnel

Les ressources les plus importantes et les plus précieuses de la FLM sont les hommes et les femmes qui y travaillent. Ce sont eux qui transforment les plans en projets et en programmes, ce sont eux qui assurent la réalisation des buts et des objectifs de la Fédération.

### Le personnel au siège de la FLM

Depuis 1997, le nombre de membres du personnel travaillant au Secrétariat de Genève est demeuré

relativement stable. Au moment de la rédaction de ce rapport, on compte 92 personnes, deux jeunes stagiaires et une collaboratrice qui travaille actuellement dans le cadre du programme sur le développement du potentiel local. Vingt-cinq nationalités sont représentées au sein du personnel. Sur les 36 membres du personnel exécutif, 12 viennent du Sud et 13 sont des femmes. Sur les huit membres du Groupe directeur, on compte trois femmes.



### Le personnel international sur le terrain

D'importants changements ont eu lieu au cours des dernières années. C'est ainsi qu'à l'époque de la dernière Assemblée, plus de 100 personnes travaillaient avec des contrats d'une durée de un à trois ans ; maintenant, elles ne sont plus que 54. Dans le même temps, la demande d'engagements à court terme (1 à 12 mois) de personnel international et de personnel détaché par les institutions rattachées à la FLM a considérablement augmenté, puisqu'on est arrivé à une moyenne de 60 affectations par an. Huit des collaborateurs sur le terrain sont des femmes, dont trois sont chargées des programmes.

Parmi les raisons de ces changements, il faut invoquer les contraintes financières auxquelles se heurtent les agences et les partenaires qui soutiennent les programmes sur le terrain de la FLM ainsi que les réactions suscitées par la fondation, en 1995, de l'Action commune des Églises (ACT). Plus de 15 collaborateurs/trices sur le terrain sont engagés à l'année, en coopération avec l'ACT, sur la base de contrats tripartites à court terme pour aider à la mise en œuvre et à la gestion des projets d'urgences financés par l'ACT.

### Des conditions d'emploi fondées sur l'égalité

Comme n'importe quelle autre organisation, la FLM élabore et applique une politique générale et des règlements pour l'emploi des membres de son personnel. En consultation avec le Conseil représentatif du personnel (CRP), le Règlement du personnel du siège de la FLM a été révisé et modifié en 1998, puis mis en œuvre en janvier 1999. Un Conseil représentant le personnel sur le terrain a été créé en 2000 selon des structures analogues à celles du CRP afin de défendre les intérêts des collaborateurs/trices internationaux dans des domaines ayant trait à leurs conditions de travail et à leur protection sociale, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel.

En vue de garantir une plus grande égalité dans l'engagement du personnel international, les lignes directrices concernant le personnel de la FLM travaillant au siège ont été révisées et modifiées pour s'assurer que les principes régissant l'emploi s'appliquaient aussi aux collaborateurs/trices travaillant à l'étranger. Ce processus s'est achevé en 2000. Par ailleurs, afin de faciliter leur interprétation et leur application, les conditions et le règlement concernant l'engagement de collaborateurs/trices

internationaux (qui faisaient partie jusque là des contrats de travail) ont fait l'objet d'un document distinct intitulé « Règlement du personnel sur le terrain » qui est entré en vigueur en janvier 1999. Il a été complété en octobre 2001 par les « Lignes directrices administratives concernant le personnel sur le terrain ».

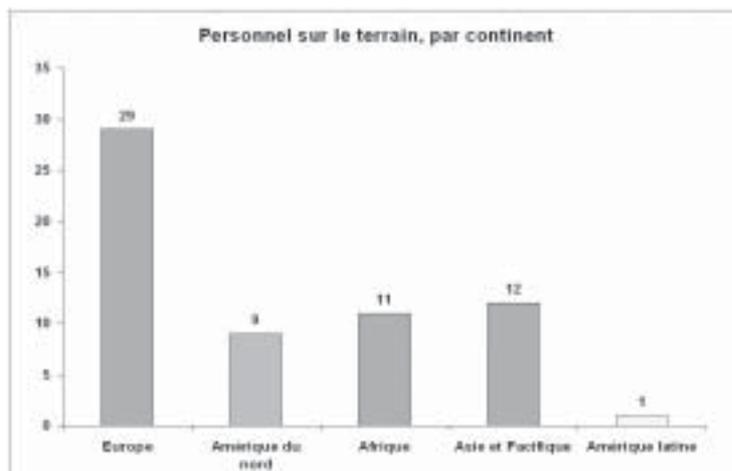
Avec la création du Conseil représentatif du personnel sur le terrain et l'élaboration d'un nouveau règlement et de nouvelles lignes directrices administratives, les conditions de travail du personnel international ont été codifiées de manière comparable à celles qui s'appliquent au personnel travaillant au Secrétariat de Genève.

## Trouver la personne qualifiée au bon moment

De l'avis général, un poste vacant doit être occupé le plus rapidement possible. Or, trouver du personnel qualifié est un processus complexe qui prend beaucoup de temps.

## Les postes vacants au Secrétariat de Genève

Les postes vacants pour le personnel exécutif au Secrétariat de Genève font l'objet d'annonces dans les Églises membres, les comités nationaux, les institutions rattachées à la FLM et dans les bureaux sur le terrain ; les uns et les autres sont invités à désigner des personnes possédant les qualifications et l'expérience nécessaires. Les candidats/candidates doivent avoir le soutien de leur Église. Outre la nécessité de tenir compte en premier lieu de leurs compétences, il faut veiller à ce que les Églises membres soient représentées de manière équilibrée et à ce qu'il y ait une répartition égale des régions géographiques, des sexes et des âges. Les candidats/candidates sélectionnés/ées sont interviewés/ées par les membres du Groupe directeur, après quoi le nom du candidat ou de la candidate choisi (e) est soumis au Comité exécutif (ou, dans le cas d'un poste au sein du Groupe directeur, au Conseil) aux fins de nomination. Tout ce processus – depuis l'annonce du poste vacant jusqu'à la nomination – prend



environ six mois. Une fois la nomination adoptée, le Bureau du personnel envoie une demande de permis de travail aux autorités cantonales suisses chargées de l'immigration, une procédure qui peut prendre deux mois ou plus. Le cas échéant, des arrangements peuvent être trouvés pour l'engagement de consultants/tes à court terme et pour du personnel détaché.

Le processus de recrutement pour les postes administratifs vacants à Genève est un peu plus simple. Comme le nombre de travailleurs/euses étrangers/ères en Suisse est limité par le gouvernement, la FLM recrute son personnel administratif sur le marché du travail local, parmi les Suisses ou les étrangers détenteurs d'un permis de travail valable.

## Recrutement du personnel destiné à travailler sur le terrain

Le recrutement de personnes destinées à travailler sur le terrain est une activité permanente à laquelle le personnel consacre beaucoup de temps. Il faut recruter des personnes pour les 24 programmes nationaux du DEM lorsqu'il n'est pas possible de trouver du personnel local qualifié. Les demandes de recrutement sont préparées par le Bureau du personnel et envoyées par e-mail aux institutions rattachées à la FLM, aux organismes de service du personnel œcuméniques et autres ainsi qu'aux bureaux sur le terrain. La plupart des demandes sont aussi envoyées sur la Toile de soutien parrainée par les Nations-Unies (Relief Web) qui est utilisée par les ONG pour publier des offres d'emploi et consultée par les personnes intéressées dans le monde entier.

---

Le personnel le plus fréquemment recruté est constitué d'ingénieurs en hydrologie, d'ingénieurs agronomes, d'ingénieurs des travaux publics, de coordinateurs de projets et de gestionnaires financiers. Outre une bonne maîtrise de l'anglais, certains postes requièrent la connaissance d'autres langues, en fonction du lieu d'affectation.

### Adaptation à un nouvel environnement

Pour travailler dans le cadre d'un programme sur le terrain, la motivation, les compétences d'ordre technique et la capacité de communiquer efficacement dans la langue demandée sont essentiels. Les personnes retenues pour ce genre de postes doivent pouvoir s'adapter à l'environnement dans lequel elles devront vivre et travailler : un climat différent, des conditions de vie sommaires, l'isolement et peu de contacts sur le plan social. Le plus difficile semble, cependant, de s'habituer à vivre et à travailler avec des gens de cultures, de religions et de régimes politiques différents ou avec des gens qui ont une autre notion du temps et, très souvent aussi, un autre système de valeurs. Il s'agit, non seulement, de travailler en partenariat avec les autochtones, mais aussi de respecter les cultures et les conceptions des habitants du pays hôte.

Les personnes qui viennent à Genève, dans la partie francophone de la Suisse, doivent aussi s'adapter à de nouvelles conditions de vie et de travail. Si l'adaptation d'un nouveau membre du personnel est facilitée, jusqu'à un certain point, par les collègues, sa famille rencontrera souvent davantage de difficultés. Les époux/épouses s'apercevront qu'ils ne peuvent plus travailler en raison de la barrière linguistique ou des restrictions liées aux permis de travail, et les enfants devront s'adapter à de nouveaux programmes scolaires et, souvent, à un enseignement dispensé dans une autre langue.

### Que se passe-t-il en cas de maladie ou d'accident ?

C'est une question fréquemment posée par les candidats/tes qui pourront être amenés/ées à travailler, par exemple, dans un pays tropical,

alors que certains postes à Genève peuvent nécessiter des déplacements outre-mer.

### *Régime d'assurances*

La FLM a conclu des contrats d'assurance multirisques pour son personnel à Genève et pour ses collaborateurs/trices sur le terrain. Les uns et les autres bénéficient d'une couverture dans le monde entier grâce à des polices d'assurance collective qui fournissent des prestations en cas de maladie, d'accouchement, d'accident, de décès et de responsabilité civile ainsi que des indemnités en cas d'incapacité de travail. La majorité des prestations assurées dépasse les exigences minimales. Tous les membres de la famille qui accompagnent le nouveau membre du personnel bénéficient aussi de l'assurance maladie.

### *Evacuation et rapatriement en cas d'urgence*

Bien que les collaborateurs/trices sur le terrain soient couverts par l'assurance lorsqu'ils/elles travaillent pour des projets ou des programmes dans des lieux reculés situés dans des pays en voie de développement, ils/elles sont soucieux de savoir comment ils/elles et leurs familles pourront avoir accès à des soins de santé le moment venu. En cas d'urgence sur le plan médical, la FLM fera tout ce qui est en son pouvoir pour évacuer le personnel vers des lieux où il recevra des soins appropriés. Selon les circonstances, un/e patient/e pourra être évacué/e vers un hôpital situé dans un pays voisin ou même rapatrié/e.

### Formation et développement du personnel

Un vaste plan de formation du personnel a été mis sur pied en 1998, en liaison avec l'Evaluation de la charge de travail et la fixation des priorités. Il a pour but d'accroître le niveau des compétences, de renforcer et de développer l'efficacité et les aptitudes, de permettre au personnel de gérer les importants changements que connaît la FLM et de s'y adapter. Ces changements signifient, entre autres choses, que le personnel doit devenir plus souple et apprendre à travailler efficacement en

---

équipes. En octobre 1998, un premier atelier de formation pour l'ensemble du personnel a été organisé, où l'accent a été mis sur l'édification de la communauté.

En juin 1999 après avoir constaté que les activités prévues par le programme de développement du personnel constituaient un investissement important dans le capital humain de la FLM, le Comité exécutif a décidé d'inclure 50 000 \$ EU par an dans le Rapport des besoins pour la période allant de 2000 à 2002. En attendant un soutien financier externe, le Secrétaire général a mis de côté des fonds provenant d'autres sources afin d'aider les membres du personnel dans les unités qui auraient besoin d'accroître leur niveau de qualification et leurs aptitudes pour travailler plus efficacement.

## Volontaires et stagiaires

Les volontaires et les stagiaires ont toujours joué un rôle important dans la vie et le travail de la FLM. En même temps qu'ils/elles mettent leurs compétences à sa disposition, leur rôle est fondamental dans la mesure où ils/elles expliquent le travail de la Fédération autour d'eux une fois rentrés/ées dans leur Église d'origine ou dans l'organisation qui les a envoyés/ées.

De 1997 à 2002, quelque 25 volontaires (dont 20 étaient des femmes) et 173 stagiaires (dont 88 étaient des femmes) venus de 20 pays différents ont été recommandés et soutenus financièrement par les institutions apparentées et les Églises membres. Ils/Elles ont travaillé pour des programmes sur le terrain par l'intermédiaire du programme de formation et d'échanges du DEM. Plus d'une centaine de ces jeunes gens venaient de pays en voie de développement. Pour les volontaires et les stagiaires, l'expérience acquise dans le domaine de l'aide humanitaire et les activités de développement a été très positive, eu égard à ce qu'ils ont pu donner et recevoir.

Les stagiaires et les volontaires ont été moins nombreux à travailler à Genève que par le passé. Cela tient peut-être au fait que les jeunes veulent achever leurs études le plus vite possible, sans les interrompre, à cause de la vive concurrence qui règne sur le marché du travail.

## Nouveaux défis et regard sur l'avenir

La durée moyenne des années de travail parmi les membres du personnel administratif de la FLM est assez élevée en comparaison avec d'autres organisations. La FLM profite grandement du savoir, de l'expérience et des compétences ainsi accumulés. En 2003 cependant, six de ces personnes aux qualités exceptionnelles vont prendre leur retraite. A cette date, elles auront travaillé entre 25 et 30 ans pour la FLM. D'autres les suivront peu après. Il importe donc d'accorder la plus grande attention à ce qu'il convient de faire pour sauvegarder la mémoire institutionnelle de la Fédération au fur et à mesure de ces départs.

Un autre défi à relever est celui du personnel à qui la priorité du choix devra être donnée en cas de vacances de postes et ce, avant que des offres d'emploi ne soient publiées. Le cas échéant, la FLM est prête à aider le personnel à acquérir les qualifications supplémentaires ou les connaissances techniques nécessaires. Les membres du personnel devront faire preuve de souplesse, être prêts à accepter de nouvelles responsabilités et capables de s'adapter à des styles de travail différents.

L'atout le plus important de la FLM est constitué par son personnel dévoué et compétent. La FLM s'en remet à ses membres et à ses partenaires pour qu'ils l'aident à trouver des femmes et des hommes qualifiés, prêts à travailler à Genève ou sur le terrain, et pour qu'ils contribuent à leur réinsertion dans leur pays d'origine une fois leur contrat terminé.



**De Hong Kong  
à Winnipeg**

