

# Comment se former au travail humanitaire

## > Guerres

Le secteur cherche à se professionnaliser

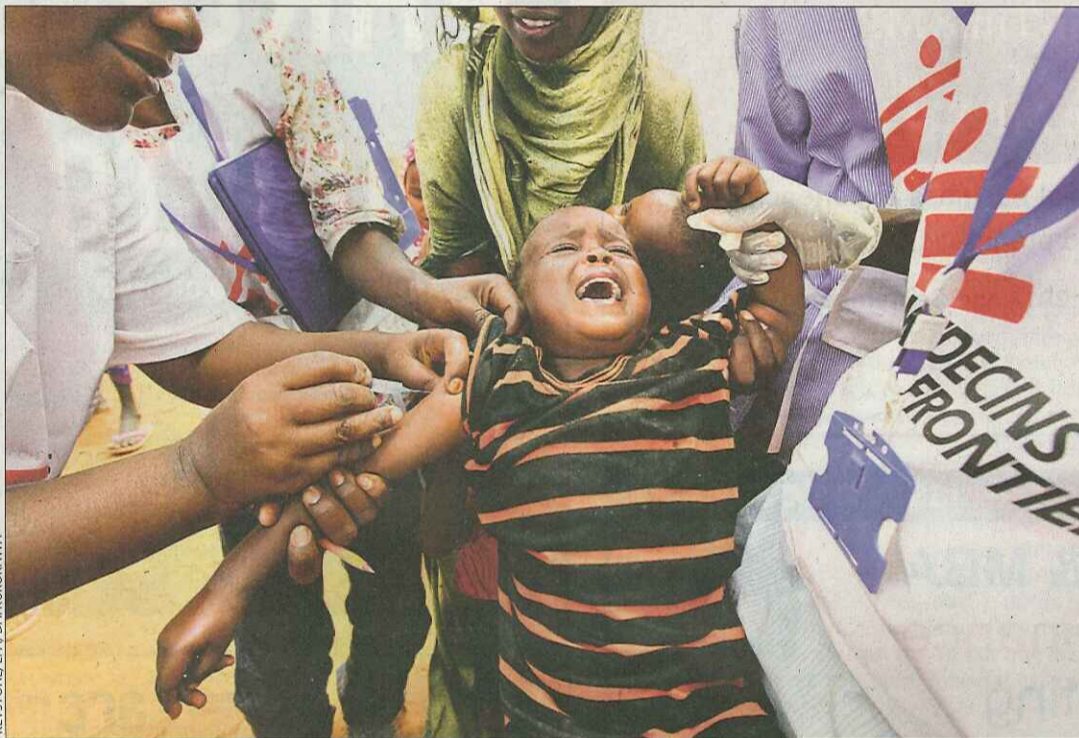
> Les cursus académiques, qui foisonnent, manquent de proximité avec le terrain

Sandrine Hochstrasser

250 000 personnes dans le monde sont engagées dans l'humanitaire, une force de travail qui croît chaque année de 6%, relève Claude Bruderlein, président de la nouvelle association faîtière Professionals in Humanitarian Assistance and Protection.

Quel est le profil de cette cohorte de travailleurs sociaux, quelles sont les compétences qu'ils doivent détenir? Près de 200 professionnels, des quatre coins du monde, tentent de répondre à cette question depuis mercredi à Genève. Ils achèvent aujourd'hui un séminaire organisé par le Centre d'enseignement et de recherche en action humanitaire de Genève (CERAH) en partenariat avec le réseau ELRHA - Améliorer l'apprentissage et la recherche pour l'action humanitaire.

Les formations destinées aux travailleurs humanitaires se sont multipliées ces dix dernières années, explique Doris Schopper, directrice du CERAH et ancienne présidente de Médecins sans frontières (MSF) Suisse. 118 programmes universitaires ont été répertoriés à travers le monde en 2010 par l'institut. Mais aucun curriculum



Le camp de réfugiés de Dadaab au Kenya. Deux employés de MSF s'y sont fait kidnapper le 13 octobre. ARCHIVES

commun n'existe entre ces différents cursus, chacun interprétant à sa sauce les besoins du secteur. «Le problème, c'est que les employeurs ne savent pas à quoi s'attendre!» regrette la directrice du centre, qui propose des cursus postgrades en action humanitaire.

«Le taux de rotation est extrêmement élevé au sein des organisations: 25% tous les deux ans»

Ses diplômés - qui sont tous au bénéfice d'une expérience professionnelle - «n'ont pas de problème d'employabilité et font lar-

gement carrière au sein des organisations», assure la directrice.

Pourtant, selon Jess Camburn, directeur de l'ELRAH, les diplômés universitaires dans l'humanitaire manqueraient de proximité avec le terrain: «Le manque d'expérience pratique et de stages, durant le parcours académique, est le principal obstacle à l'embauche des diplômés», estime-t-il, après avoir sondé une quinzaine d'employeurs.

Comment commencer une carrière dans ce secteur, si difficile d'accès? Claude Bruderlein concède que les compétences nécessaires aux situations d'urgence ne s'apprennent pas en classe. «Il faut les acquérir sur le terrain. Mais c'est possible de le faire dans votre

propre ville. J'ai commencé moi-même comme volontaire à la Croix-Rouge genevoise aux Acacias, pendant mes études», raconte le spécialiste devenu professeur à Harvard. «A mes étudiants de Boston, je leur recommande de travailler dans les quartiers noirs en difficulté. Ils seront confrontés aux mêmes défis qu'à l'étranger. C'est avec ces expériences qu'on apprend la rigueur, la discipline nécessaire au métier.» Un métier qui s'exerce dans des environnements extrêmes, dangereux et isolés, souligne Daniel Ernst, chef de l'Unité recrutement au CICR. «Il faut une motivation vraiment solide. On prend des universitaires avec une expérience professionnelle, qui savent prendre des responsabilités rapi-

dément, qui sont flexibles et autonomes», détaille le responsable du CICR, qui recrute 300 employés par année.

La maîtrise des langues devient un facteur de plus en plus important, ajoutent les deux professionnels. Sans surprise, l'arabe, le russe et l'espagnol sont particulièrement recherchés.

Quelles compétences devraient apporter les hautes écoles? «Les connaissances techniques, comme le droit, la médecine ou l'ingénierie, ainsi que les *soft skills* enseignées dans les *business schools*: adaptabilité, communication et esprit critique», détaille Claude Bruderlein.

La faiblesse des travailleurs humanitaires serait justement du côté de ces qualités sociales, selon un sondage mené l'année dernière au sein du Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR). «Les employés ont un vrai esprit d'équipe et des compétences techniques pointues. Par contre, il leur manque des *soft skills* comme le leadership, le management et la communication», révèle Anthony Ralston, chargé de solutions d'apprentissage au HCR. L'agence onusienne prévoit de mettre sur pied de nouveaux cours pour ses salariés, certifiés par des universités, après le lancement de son Global Learning Center en 2009.

En quête de professionnalisation, plusieurs organisations ont aussi développé leur propre système de formation. Mais les ressources font défaut. Seul 1% des fonds est investi dans le développement des compétences, rappelle Claude Bruderlein. Par ailleurs, le taux de rotation des employés est extrêmement élevé: «25% tous les deux ans», précise-t-il. Un tournus qui complique encore les besoins de formation.