



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



La sensibilité aux conflits et les ressources humaines

Cette note est basée sur la [Politique Egalité des chances DFAE 2010-2020](#) et sur le [nouveau Plan d'action 2028 du DFAE « Égalité des chances en milieu professionnel »](#). L'objectif de ce document est de donner des orientations au personnel de la DDC sur les éléments essentiels qui peuvent être pris en considération lors de l'intégration de la sensibilité aux conflits dans la gestion des ressources humaines. Une politique cohérente et inclusive en matière de diversité de la main-d'œuvre permet à la DDC de représenter, d'adapter et de répondre aux besoins des différents groupes de la société, mais elle peut aussi prévenir les tensions et les conflits dans la mise en œuvre du programme.

La main-d'œuvre d'un pays doit refléter la société dans son ensemble et représenter sa diversité sociale et culturelle. Les politiques de ressources humaines sensibles aux conflits sont donc essentielles pour la DDC, en particulier lorsqu'elle travaille dans des situations fragiles et affectées par des conflits. Vous trouverez ci-dessous quelques éléments clés liés à la **diversité de la main-d'œuvre** et au **soutien psychosocial** qui doivent être soigneusement pris en considération afin de promouvoir une gestion des ressources humaines sensible aux conflits, et ainsi prévenir et traiter les tensions et les conflits potentiels au cours de la mise en œuvre du programme.

1. Diversité de la main-d'œuvre et gestion des ressources humaines sensible aux conflits

La diversité de la main-d'œuvre signifie la représentation de la diversité sociale et culturelle d'un pays au sein du personnel d'une organisation, par exemple le sexe, l'origine ethnique, la religion, la caste, la langue, l'âge, le handicap, la culture, etc. Elle renforce la capacité d'organisations telles que la DDC à représenter, adapter et répondre aux besoins de différents groupes, à mieux comprendre le contexte et les enjeux et, par conséquent, à servir toutes les personnes, y compris celles qui ont tendance à être exclues et marginalisées. En outre, elle permet d'adopter de nouvelles idées et d'intégrer des perceptions et des perspectives différentes dans notre travail, réduisant ainsi les risques de tensions et de conflits au sein du personnel. La diversité du personnel revêt une importance particulière dans les contextes fragiles, car la composition et la gestion du personnel peuvent avoir un impact sur la compréhension d'un contexte particulièrement volatile et hautement politisé et sur la perception de l'impartialité (par exemple, l'affiliation à des groupes particuliers ou à des parties en conflit). Une composition d'équipe plus diversifiée permet également de récupérer des informations clés pour l'évaluation de la situation sécuritaire, en intégrant les perspectives de différents groupes de la société et en contribuant ainsi à prévenir et/ou à atténuer les tensions et les conflits.

Mesures pour une gestion des ressources humaines sensible aux conflits :

Les bureaux de la DDC peuvent prendre les mesures suivantes pour gérer les ressources humaines en tenant compte des conflits :

- Faire de la diversité et de l'inclusion de la main-d'œuvre parmi le personnel, les consultants et les partenaires de mise en œuvre un objectif d'entreprise (par exemple, intégrer des mesures dans les programmes de coopération, les cahiers des charges, les formulaires d'évaluations etc) ;
- Évaluer périodiquement la composition du personnel en termes de sexe, d'origine ethnique, d'âge, de religion, de langue, de handicap, de culture, etc. afin d'identifier les éventuelles disparités et de les rééquilibrer ;

- Prendre des mesures positives pour accroître la diversité de la main-d'œuvre (par exemple, intégration de personnel issu de groupes minoritaires ; programmes de stages pour les jeunes issus de groupes marginalisés) ;
- Renforcer les liens et l'esprit d'équipe entre les collègues du bureau en définissant des valeurs, un code de conduite, des formations interculturelles et le PSEAH.
- Adopter des procédures de recrutement et de sélection transparentes et sensibles à la diversité (y compris pour le personnel de projet recruté localement) et atteindre les groupes exclus par des canaux de communication alternatifs pour les annonces de postes vacants (par exemple, la radio locale).

L'égalité des sexes comme pierre angulaire de la diversité de la main-d'œuvre

- Les organisations ne sont pas neutres en termes de genre - la composition du personnel influence la manière dont l'égalité des sexes est intégrée institutionnellement. L'équilibre entre les sexes et la promotion de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes sont des éléments cruciaux pour les politiques de diversité du personnel de la DDC dans les bureaux extérieurs.

2. Soutien psychosocial

Dans les contextes fragiles, le personnel des bureaux de coopération de la DDC et des organisations partenaires est exposé à un niveau de stress et de risque plus élevé. La DDC est responsable du bien-être physique et psychologique de ses collaborateurs et doit donc leur apporter un soutien adéquat en mettant en œuvre des mesures telles que:

- Discutez des aspects psychosociaux lors des séminaires précédant le départ (par exemple, le « Ausreiseseminar ») ;
- Intégrer les aspects psychosociaux dans le concept de sécurité de l'unité d'organisation (par exemple, autoréflexion sur la santé psychosociale, pratiques sur l'attitude personnelle, culture de soins) ;
- Favoriser une culture de confiance mutuelle et permettre des activités de renforcement de l'esprit d'équipe incluant tout le personnel ;
- Promouvoir l'application du code de conduite de la DDC comme protection contre toutes les formes d'abus (liens ci-dessous) ;

Contactez les psychologues du DFAE si le stress augmente trop (contact ci-dessous, soutien confidentiel).

Références:

[Politique Egalité des chances DFAE 2010-2020](#)
[Code of conduct for FDFA employees abroad \(2018\)](#)
[Code of Conduct for Contractual Partners of the FDFA \(2018\)](#)
[List of FDFA – approved psychologists](#)