



## Le retour de mission, étape délicate dans la carrière des humanitaires (PAPIER D'ANGLE), par Frédéric Happe

LYON, 4 août 2007 (AFP) - Rentrer d'une mission humanitaire à l'étranger peut s'avérer aussi déstabilisant que le début de l'expatriation mais, depuis quelques années, des structures comme Bioforce Développement ou Résonances Humanitaires (RH) offrent une aide à la réinsertion professionnelle.

Si le fonctionnement des ONG s'est beaucoup professionnalisé au cours des dernières années, les fins de mission des volontaires ont longtemps été négligées par les dirigeants du secteur. Les moyens financiers limités de bon nombre d'organisations explique en partie cet état de fait.

"Les ONG ont beaucoup de contraintes financières et leurs frais fixes sont très surveillés par les bailleurs de fond", explique Christophe Coeckelbergh, administrateur de RH, une association créée il y a 5 ans pour se pencher exclusivement sur la réinsertion des personnels humanitaires. RH s'est occupé l'an passé de quelque 300 personnes de retour de mission.

RH propose un accompagnement individualisé à la recherche d'emploi, des bilans de compétences approfondis et un soutien à l'orientation professionnelle, notamment en travaillant la mise en valeur des expériences acquises sur le terrain. Bioforce Développement a mis en place une plateforme similaire depuis 2 ans. Mais les organisations humanitaires ont souvent la tentation de garder à tout prix les personnes qualifiées dont elles disposent.

"Les ONG ont des difficultés de recrutement pour les postes à responsabilité et elles ont donc tendance à encourager les expatriés de retour de mission à rebondir immédiatement sur un autre poste", confie Eric Bordeaux-Montrieux, responsable du département Orientation de l'institut de formation aux métiers de l'humanitaire Bioforce Développement, basé à Lyon.

Les expatriés eux-mêmes, après des années dans des "situations décalées", ne savent pas forcément comment réintégrer les marchés du travail, poursuit M. Bordeaux-Montrieux. D'où la nécessité d'une aide. Parallèlement, il s'agit de motiver le monde de l'entreprise en France, notamment parmi les PME, qui n'est pas toujours très sensible à l'expérience acquise par les humanitaires.

"Les salariés sont toujours notés et recrutés sur leurs diplômes (et pas toujours sur leur expérience)", relève M. Bordeaux-Montrieux mais, selon lui, ce constat est plus nuancé chez les grosses entreprises "qui connaissent des ONG au travers de leurs actions de mécénat ou de leurs partenariats".

"Les DRH ont souvent beaucoup de candidatures à traiter, et pas de droit à l'erreur", admet M. Coeckelbergh qui, après 11 ans passés en missions internationales, va prochainement intégrer la société de transport Transdev en tant que responsable d'unité, grâce à Résonances Humanitaires. "Les entreprises comprennent de plus en plus que c'est leur intérêt de recruter des humanitaires pour augmenter la diversité des profils", constate Eric Gazeau, fondateur de Résonances Humanitaires. "Il faut, estime-t-il, de plus en plus décloisonner les mondes de l'humanitaire et de l'entreprise, pour que les allers-retours soient possibles".