



Août 2014 – Luc Jarrige, vice-Président et référent RH au Conseil d'administration avec l'équipe MdM à Gaza

- **SEMINAIRE DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : BILAN & PERSPECTIVES**
- **LE POLE PARCOURS : POUR QUOI ? POUR QUI ?**
- **LE RECRUTEMENT EN 2014**
- **EN BREF...**
- **LA FORMATION**
- **NOUVELLES DISPOSITIONS LEGISLATIVES : STAGES & CONGE PARENTAL**
- **VOS NOUVEAUX INTERLOCUTEURS RH**

L'équipe de la DRH vous souhaite une belle année 2015.

SEMINAIRE DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : BILAN & PERSPECTIVES

Fin septembre 2014, la Direction des Ressources Humaines s'est réunie pour son séminaire annuel, l'occasion de faire le point sur l'action de chaque pôle et de travailler sur notre organisation interne.

Les objectifs de la stratégie RH définie en 2011 sont en passe d'être atteints, 2015 sera une année de consolidation. Au-delà de ces objectifs opérationnels, plusieurs projets transversaux ont été achevés : CDD d'usage, politique RH nationales, diversité, conditions d'expatriation, politique de stages et de premières missions et politique de rémunération.

2015 sera également une année stratégique avec en point de mire la stratégie RH 2015-2018 qui sera débattue et votée en octobre 2015.

STRATEGIE RH 2011-2014



Stratégie et efficacité du recrutement externe



Gestions des parcours des acteurs MdM



Facilitation et accompagnement des mobilités



Politique formations/compétences pour les acteurs



Formalisation et communication des politiques RH

PRIORITES DEFINIES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- La finalisation de la mise en œuvre de la stratégie RH 2011-2014
- La préparation de la stratégie RH 2015-2018

PRIORITES OPERATIONNELLES EN 2015

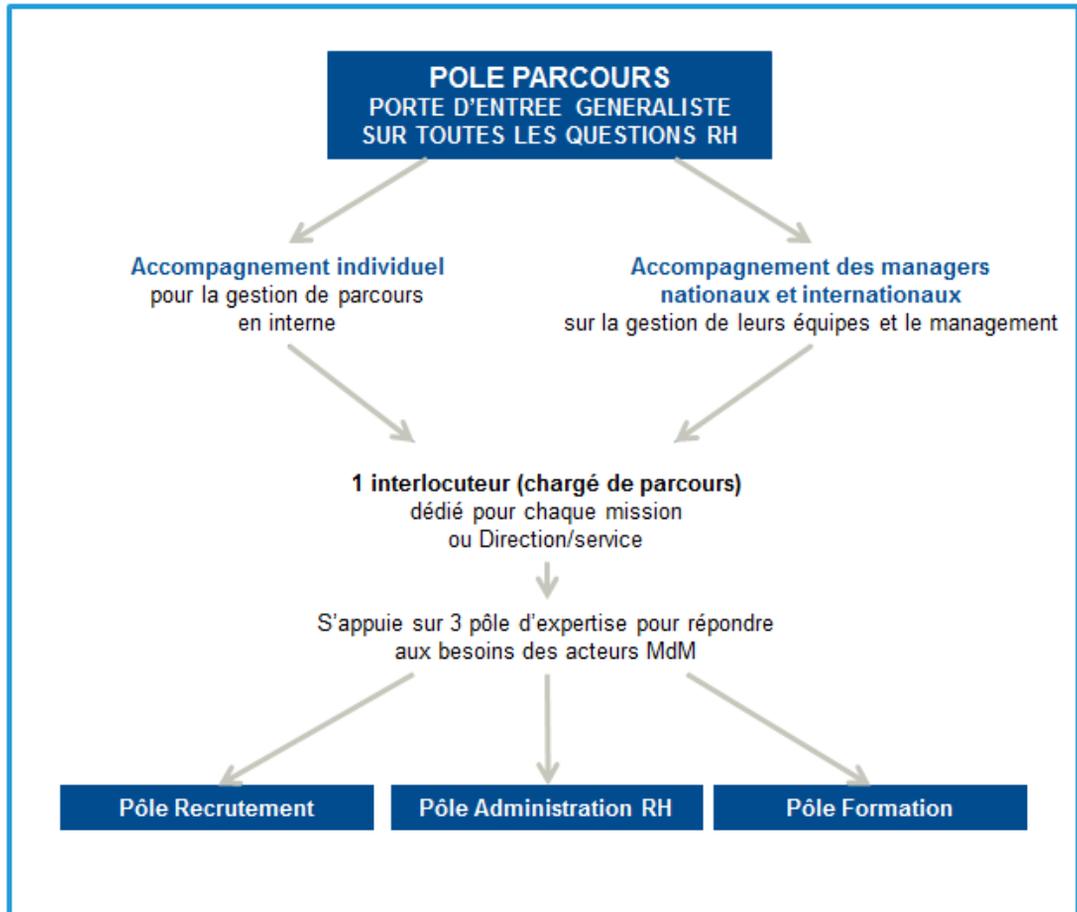
- Efficacité et pertinence du recrutement externe
- Gestion des mobilités et parcours des acteurs de la communauté MdM
- Développement des compétences et formation des acteurs de tous statuts
- Protection médicale des acteurs et santé mentale au travail
- Modernisation des outils de gestion

EN SAVOIR PLUS

Rendez-vous sur [Intranet](#) pour retrouver tous les documents relatifs à la politique RH et aux actions de la Direction des ressources humaines.

LE POLE PARCOURS : POUR QUOI ? POUR QUI ?

Depuis 2012, les activités de recrutement externe et de gestion des parcours ont été clairement identifiées et mises en place. Cela a permis de créer deux pôles distincts en septembre 2014 et ainsi clarifier le positionnement du pôle parcours en tant que pôle généraliste RH.



DEPUIS LA MISE EN PLACE DE LA POLITIQUE RH 2011

418 acteurs ont bénéficié d'une mobilité

46% des postes pourvus en interne

740 points parcours ont été réalisés avec des acteurs de tout statut

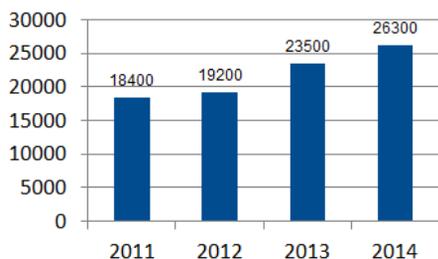
LA COMMUNAUTE MDM

- Bénévoles
- Cadres associatifs
- Volontaires (VSI)
- Salariés en France et expatriés
- Managers nationaux

Peuvent bénéficier de l'accompagnement du pôle parcours.

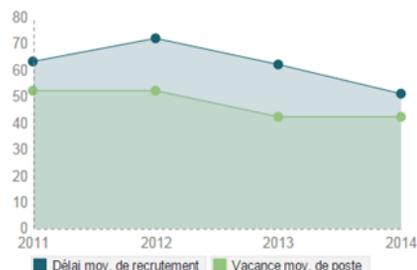
LE RECRUTEMENT EN 2014

CANDIDATURES RECUES

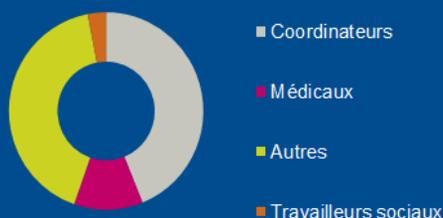
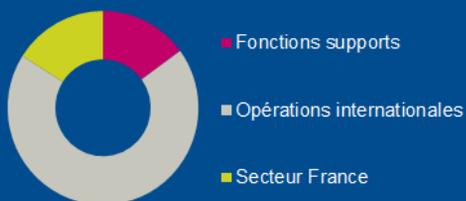


+30 % de candidatures sur 4 ans
+5% de candidatures pertinentes

DELAIS DE RECRUTEMENT



2014 : 262 POSTES POURVUS – 927 CANDIDATS RECUS EN ENTRETIEN



SALON DES MÉTIERS DE L'HUMANITAIRE

Les 29 & 30 novembre avait lieu le salon des métiers de l'humanitaire à Annemasse. MdM France et MdM Suisse tenaient un stand commun pour présenter les possibilités d'engagement et conseiller plus de 2200 visiteurs.

En savoir + : <http://www.salonmetiershumanitaire.org/>

ACCORD CONTRAT DE GENERATION

(salariés de droit français)

La commission de suivi de l'Accord Contrat de génération a eu lieu le 17 septembre 2014. Les objectifs fixés dans l'Accord ont été respectés : notamment sur les 6 premiers mois de l'année, **3 postes en CDI ont été pourvus par des jeunes de moins de 30 ans et 7 jeunes sont partis en première mission. 9 postes ont été pourvus par des salariés de plus de 50 ans.**

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(salariés de droit français)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, chaque personne dispose d'un compte personnel de formation (CPF) qu'elle garde toute sa carrière, même au chômage ou après un changement d'emploi. Elle peut l'utiliser à son initiative pour financer des formations. Comment ce compte fonctionne-t-il ? Comment l'utiliser ? Pour quelles formations ? La loi « Formation » du 05/03/2014 répond à ces questions. Nous vous informerons sous peu de ces nouveaux dispositifs.

A consulter : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/espaces-dedies/titulaire>

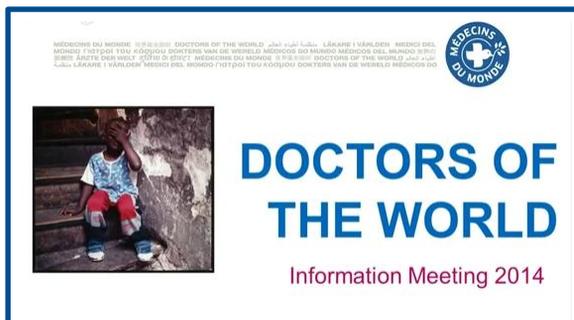
LE GROUPE SANTE MENTALE AU TRAVAIL

Mi-2014, un groupe paritaire s'est constitué pour travailler sur la santé mentale au travail afin de favoriser la prévention des troubles et la promotion du bien-être au travail. D'ores et déjà des actions ont été mises en place pour intégrer un module sur la santé mentale dans les formations internes MdM : le stage d'intégration, la formation des référents accueil et des travailleurs sociaux et bien sûr la gestion d'équipe.

Un point d'avancement est réalisé tous les 2 mois et à chaque période budgétaire. Le groupe se réunira le 16 avril 2015.

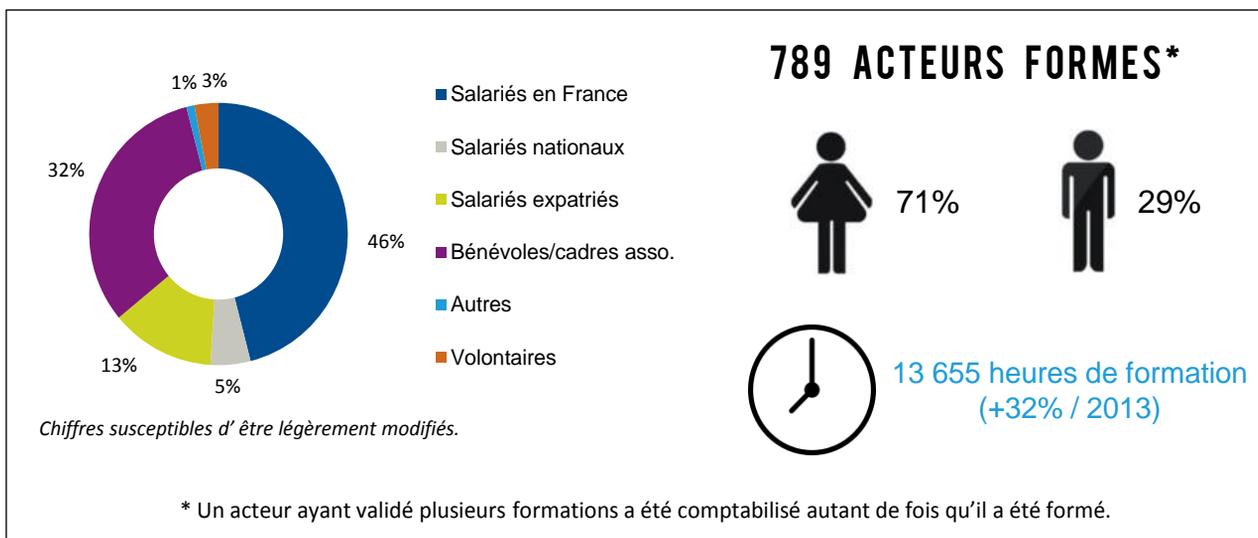
VIDEO D'INFORMATION SUR LE RECRUTEMENT

Toujours disponibles sur la [chaîne Youtube](#) de Médecins du Monde. Partagez-les !



LA FORMATION

En 2014, le pôle Formation a rempli ses objectifs en termes de nombre de formations collectives et de formations individuelles réalisées mais également en termes de développement de la formation vers tous les acteurs de MDM.



VODECLIC, LA FORMATION AUX OUTILS BUREAUTIQUES EN E-LEARNING

MdM souhaite développer le e-learning (apprentissage à distance) afin d'apporter des réponses en termes de formation pour tous ses acteurs, notamment ceux de là-bas... Les 55 secrétaires et assistants des Missions France et du Siège participent à une formation à distance en bureautique avec la société VODECLIC. A l'issue de ce test, cette formation pourrait être proposée à l'ensemble de la communauté MdM dès 2016.

Aurore Romain, assistante de la délégation Lorraine :

« Vodeclit, c'est simple ! Vous avez les cours en vidéo, des exercices pratiques et ensuite, vous pouvez vous évaluer avec des QCM. Comme c'est en ligne, vous pouvez vous former quand vous le souhaitez et sur les sujets qui vous intéressent.

N'ayant pas vraiment de problèmes en bureautique et un petit côté geek, j'ai abordé Vodeclit comme un jeu où le but est de garder le pourcentage le plus élevé de bonnes réponses. J'ai ainsi pu voir quels étaient mes points faibles dans chaque logiciel et établir un planning pour retravailler dessus. A vous de jouer ! »

Florence Juge-Boulogne, assistante de la délégation Aquitaine :

« Je me suis connectée à Vodeclit de manière régulière depuis le mois d'octobre bien que je ne trouve pas évident de me former toute seule. J'ai travaillé essentiellement sur Word, logiciels pour lequel j'ai sélectionné 13 thématiques correspondant à mes besoins. J'ai ainsi découvert des trucs et astuces que me facilitent la tâche au quotidien. »

NOUVELLES DISPOSITIONS LEGISLATIVES : STAGES & CONGE PARENTAL

REFORME DU CONGE PARENTAL



Applicable aux enfants
nés à partir du 1/1/2015

AVANT

Congé d'une durée maximale
de 36 mois (3 ans)

pouvant être pris
par l'un des 2 parents

MAINTENANT

Congé d'une durée maximale
de 36 mois (3 ans)

pris par les 2 parents
L'un des 2 parents ne pourra pas
s'absenter plus de 18 mois

REFORME LIEE A L'AMELIORATION DU STATUT DES STAGIAIRES

Déjà dans la politique de stage MDM

- Tâches et compétences à acquérir définies dans la convention de stage
- Un tuteur dans l'organisme d'accueil pour accompagner un nombre limité de stagiaires
- Durée maximum de présence des stagiaires alignée sur le temps de travail maximum des salariés
- Accès aux remboursement des frais de transport
- Travail dangereux pour la santé et la sécurité des stagiaires interdits
- Interdiction de recourir à un stagiaire pour pourvoir à une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent

Ajouts à la politique de stage de MDM

- Congés et autorisations d'absence obligatoirement prévus dans la convention de stage
- Stages hors cursus interdits et volume minimum de formation obligatoire dans chaque convention
- Limitation du nombre de stagiaires en fonction des effectifs de salariés
- Accès aux tickets restaurants



VOS NOUVEAUX INTERLOCUTEURS

BIENVENUE !

Camille Dumonceau, assistante recrutement qui remplace Clara actuellement chargée de ressources humaines en Birmanie.



Géraldine Cogi, chargée de recrutement en remplacement d'Aurélié Monzies, nouvellement chargée de parcours pour le pôle Afrique, les délégations Alsace Franche-Comté, Aquitaine, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes et Ile-de-France (mission Banlieue), les missions Mayotte et Guyane et la DFSI.



Sonia Balleron, chargée de recrutement en renfort de 6 mois.



Senad Hasanbasic, chargé de parcours pour le pôle Eurasie, les services support de la Direction des opérations internationales et la Direction de la communication et du développement pendant le congé maternité d'Alice Hennessy.



Emilie Dubucq, chargée d'ingénierie de formation en remplacement de Claire Chauvelot.



Françoise Lascaux, bénévole au pôle formation et plus particulièrement sur le déploiement de la plateforme de formation en ligne, Vodeclis.

