

MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER



Classification des emplois du personnel national sur les missions internationales

Outil de pesée

Rappel du cadre de travail

- **L'outil de pesée fait partie des 4 livrables du projet de classification des emplois du personnel national sur les missions internationales** (avec les fiches emplois, la grille et la révision de la politique salariale)
- **Un outil de pesée Missions Internationales en phase avec l'outil de pesée « France »**

- Critères strictement identiques

- Nombre de degrés sur chaque critères, identique qui permet:

- Garder un système de notation identique
- Maintenir au mieux les bornes de catégorisation ce qui permettra in fine d'avoir une table de correspondance entre la grille France et la grille Missions Internationales

Mais

- Adaptation des degrés sur chaque critères afin

- Ajuster la grille de lecture (Ensemble de l'association versus ensemble de la mission)
- Affiner sur les spécificités liées aux missions internationales

Le groupe de travail - GTOP

- **4 réunions de travail tenues**
- **Un cinquième temps à planifier sur Janv./Fev. 2021 pour relecture de la grille au global et proposition d'ajustements si nécessaire.**
- **Au départ (GTOP #1) :**
 - **3 Coordonnateur-ice-s généraux-les**
 - Véronique Miollany (Georgie)
 - Yoann Maldonado (Madagascar)
 - Simon Trichot (Mexique)
 - **2 responsables de desk**
 - Charlotte Berthier
 - Léa Gauthier
 - **1 représentante de la DRH**
 - Lise Avenel
- **Au final (GTOP #2, #3 et #4) :**
 - **2 Coordinatrices générales**
 - Véronique Miollany (Georgie)
 - Charlotte Berthier (Madagascar)
 - **1 responsables de desk**
 - Yoann Maldonado
 - **1 représentante de la DRH**
 - Lise Avenel

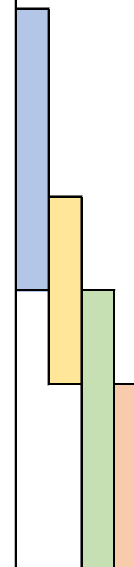
GLOSSAIRE

Glossaire	
Site :	Base ou capitale
Multi-sites :	pour une mission ayant plusieurs bases dans un même pays ou transfrontalières (cas d'une coordination centralisée sur un pays)
Unité :	Service ou département
Sur plusieurs niveaux de responsabilité :	Manager de manager
Domaine d'activités :	Ensemble d'activités lié à une thématique (RdR, SSR, SMSPS...) ou à une famille professionnelle (Finances, RH...)
Spécialité professionnelle :	Ensemble d'activités lie à une sous-thématique (VIH, GND, UD....) ou à une spécifité de la famille professionnelle (Compta, trésorerie pour la finance, Recrutement, paie pour les RH)
Champ d'activités :	représente les activités telles que définies par la fiche emploi
Interne :	Equipe MdM (siège ou terrain) + Réseau Mdm
Externe :	Partenaires, usagers, autorités locales
Décideurs statégiques :	Autorités nationale, bailleurs. En interne lien avec les instances décisionnels
Usagers :	Bénéficiaires, patients...
Court terme :	Immédiateté = 0 à 6 mois (France)
Moyen terme :	De 6 mois à 2 ans
Responsable :	Supérieur direct hiérachique ou fonctionnel
Participation :	Apporte ses inputs mais non partie prenante (pas de participation à la décision)
Contribution :	Collabore activement à la construction, est partie prenante

Détails et ajustements par critères 1/6

Connaissances/Expérience										
Définition	Ce critère caractérise le niveau de connaissances requises pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires et universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.									
Degrés des critères	Classif France					Classif Nat-MI				
1	Scolarité obligatoire à niveau CAP-BEP	7,7	pas d'expérience	7,7	15,4	8,3	Niveaux VI	8,3	16,7	
2	BAC ou équivalent	15,4	de 1 à 2 années	15,4	30,8	16,7	Niveau V	16,7	33,3	
3	BAC+2	23,1	de 2 à 4 années	23,1	46,2	25,0	Niveau IV et/ou connaissance d'une langue étrangère	25,0	50,0	
4	BAC+3/+4	30,8	de 4 à 6 années	30,8	61,5	33,3	Niveau III	33,3	66,7	
5	BAC+5	38,5	de 7 à 9 années	38,5	76,9	41,7	Niveau II	41,7	83,3	
6	BAC+8	46,2	de 10 à 12 années	46,2	92,3	50,0	Niveau I	50,0	100,0	
7			plus de 13 années	53,8	100,0					
8										
9										
10										

Lien avec la sémantique RH



Niveaux	Formation	Expériences professionnelles
VI	Pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)	Aucune
V	CAP, BEP, Brevet des collèges	1 à 2 ans
IV	Niveau Bac ou équivalent	2 à 4 ans
III	Bac + 2 (Licence 2, BTS, DUT...)	4 à 6 ans
II	Bac + 3 et Bac + 4 (licence 3, licence pro, master 1...)	7 à 9 ans
I	Bac + 5 et plus (master 2, doctorat...)	Plus de 10 ans

Détails et ajustements par critères 2/6

Animation / Encadrement / management

Définition	Management de personnes et d'équipes sous ses différentes formes (avec lien hiérarchique, management de projet sans lien hiérarchique mais dans la poursuite d'objectifs communs, management fonctionnel). Ces différentes formes impliquent la nécessité de développer la coopération, de favoriser une vision commune, de donner des orientations, de clarifier les responsabilités, d'assurer le développement des compétences et conditions de travail.			
Degrés des critères	Classif France	Classif Nat-MI		
1	Aucune responsabilité d'encadrement ou d'animation	11	Aucune responsabilité d'encadrement ou d'animation	11
2	Animation de groupe de travail et/ou encadrement ponctuel de prestataires, stagiaires, apprentis, support ponctuel et bénévoles.	22	Animation et/ou encadrement <u>ponctuels</u> de prestataires, usagers, équipe (MdM ou partenaire)	22
3	Animation, suivi et contrôle de prestataires externes de manière régulière.	33	Animation et/ou encadrement <u>réguliers</u> de prestataires, usagers, équipe (MdM	33
4	Encadrement et/ou animation, fonctionnel ou hiérarchique, sur site ou à distance, dans son champ d'activité sur 1 niveau de responsabilité, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	44	Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'équipe(s) (MdM ou partenaire) sur 1 niveau de responsabilité et sur 1 site, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	44
5	Encadrement et/ou animation, fonctionnel ou hiérarchique, à distance ou sur site, dans plusieurs champs d'activités sur un niveau de responsabilité, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation et la détermination et le suivi des objectifs.	56	Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'équipe(s) (MdM ou partenaire) sur 1 niveau de responsabilité et sur plusieurs sites, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	56
6	Encadrement et/ou animation, fonctionnel ou hiérarchique, à distance ou sur site, dans son champ d'activité sur plusieurs niveaux de responsabilité, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	67	Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'une équipe (MdM ou partenaire) sur plusieurs niveaux de responsabilité et sur 1 site, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	67
7	Encadrement et/ou animation, fonctionnel ou hiérarchique, à distance ou sur site, dans plusieurs champs d'activités sur plusieurs niveaux de responsabilité, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation et la détermination et le suivi des objectifs.	78	Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'une équipe (MdM ou partenaire) sur plusieurs niveaux de responsabilité et sur plusieurs sites, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	78
8	Encadrement et/ou animation, fonctionnel ou hiérarchique, à distance ou sur site, dans plusieurs champs d'activités, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation et la détermination et le suivi des objectifs, dans une approche stratégique.	89	Encadrement hiérarchique de l'ensemble d'un site ou d'une mission	89
9	Encadrement hiérarchique d'un ou plusieurs services/pôles/départements et participation aux réunions de directions.	100	Encadrement hiérarchique de l'ensemble d'une mission multi-sites	100
10				

Lien avec la sémantique RH	

Ajustements Outil « France » versus « Missions internationales » :

- Sur le degré 2 : différenciation d'une animation ponctuelle versus régulière
- La notion de champ d'activités est remplacée par la notion de multisites

Détails et ajustements par critères 3/6

Technicité/expertise				
Définition	Ce critère évalue l'ensemble des connaissances requises pour accomplir les activités de l'emploi, ainsi que le niveau d'implication de l'emploi dans la définition des standards, techniques et méthodes.			
Degrés des critères	Classif France		Classif Nat-MI	
1	Maîtrise de connaissances et savoir faire pour l'utilisation d'outils simples.	12,50	Maîtrise de connaissances et savoir faire pour l'utilisation d'outils simples.	12,50
2	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques.	25,00	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques.	25,00
3	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs à d'autres professionnels non spécialisés de ce domaine.	37,50	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs	37,50
4	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialités professionnelles et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs à d'autres professionnels de ce domaine.	50,00	Maîtrise d'un domaine d'activités ou de plusieurs spécialités professionnelles, et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques.	50,00
5	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialités professionnelles permettant de concevoir des modèles ou des systèmes complexes, de trouver des solutions innovantes, de gérer des situations inédites.	62,50	Maîtrise d'un domaine d'activités ou de plusieurs spécialités professionnelles, et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs	62,50
6	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialités professionnelles permettant de concevoir des modèles ou des systèmes complexes, de trouver des solutions innovantes, de gérer des situations inédites, et de transmettre des savoirs techniques à d'autres professionnels de ce domaine.	75,00	Maîtrise de plusieurs domaines d'activités et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs	75,00
7	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialités professionnelles, de connaissances théoriques approfondies et une solide expérience professionnelle dans le/s domaine/s, permettant de développer une approche stratégique et prospective, de concevoir des modèles innovants, et de transmettre les savoirs en interne et en externe à des publics spécialisés.	87,50	Maîtrise d'un domaine d'activité et de l'ensemble des spécialités professionnelles y afférentes, permettant de concevoir des modèles ou des systèmes complexes, de trouver des solutions innovantes, de gérer des situations inédites. Nécessitant la transmission de savoirs	87,50
8	Les domaines d'activités nécessitent la maîtrise de plusieurs spécialités. Les solutions nécessitent d'anticiper les évolutions stratégiques et d'en mesurer l'impact afin de préparer les éléments de décisions du conseil d'administration.	100,00	Maîtrise de plusieurs domaines d'activité, permettant de concevoir des modèles ou des systèmes complexes, de trouver des solutions innovantes, de gérer des situations inédites. Nécessitant la transmission de savoirs	100,00
9				
10				

Lien avec la sémantique RH	

Ajustements Outil « France » versus « Missions internationales » :

- Degrés 4 et 6, chacun scindés en 2 : Avec ou sans transmission
- Pas de distinguo transmission à des professionnel·le·s du domaine ou à des non professionnel·le·s
- Clarification sémantique et degré de lecture selon domaine professionnel versus spécialités

Détails et ajustements par critères 4/6

Ajustements Outil « France » versus « Missions internationales » :

- Degrés 3 scindés en 2 :
Interne ou externe
ponctuellement
- Degré 4 uniquement sur
la promotion
- Les 2 modifications
précédentes permettant
de valoriser sur un degré
5 la relation externe, en
particulier le lien direct
avec les usagers
- Inclusion de la relation
commerciale sur le
degré 6
- Adaptation de la grille
de lecture sur la
représentation et la
promotion; champ
d'activités et ensemble
de la mission versus
service/missions/déléga
tions et ensemble de
l'association

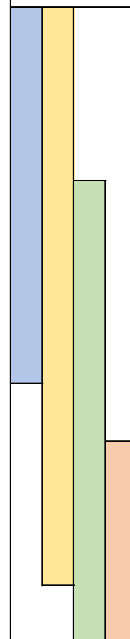
Relationnel					
Définition	Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en œuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes. Le réseau MdM étant considéré comme de l'interne.				
Degrés des critères	Classif France		Classif Nat-MI		Lien avec la sémantique RH
1	Relations en interne ou externe concernant la transmission, l'échange et la réception d'informations simples et régulières.	10	Relations en interne ou externe concernant la transmission, l'échange et la réception d'informations simples et régulières.	10	
2	Relations en interne et externe concernant la transmission, l'échange et la réception d'informations simples et régulières.	20	Relations en interne et externe concernant la transmission, l'échange et la réception d'informations simples et régulières.	20	
3	Relations en interne ou externe concernant la transmission de conseils, d'explications, avec une variété et un grand nombre d'interlocuteurs.	30	Relations en interne concernant la transmission de conseils et d'explications sur un nombre varié d'interlocuteurs. OU Relations ponctuelles en externe concernant la transmission de conseils et d'explications sur un nombre varié d'interlocuteurs.	30	
4	Relations en interne et externe concernant la transmission de conseils, d'explications, avec une variété et un grand nombre d'interlocuteurs. OU Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir l'activité d'une partie de son service/missions/delegation dans la conduite de négociations à enjeux limités.	40	Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités.	40	
5	Relations en interne et externe concernant la transmission de conseils, d'explications, avec une variété et un grand nombre d'interlocuteurs. ET Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir l'activité d'une partie de son service/missions/delegation dans la conduite de négociations à enjeux limités.	50	Relations régulières en externe concernant la transmission de conseils et d'explications, sur un nombre varié d'interlocuteurs. OU Relations directes et permanentes avec les usagers	50	
6	Relations en interne et externe pour représenter et promouvoir l'activité d'une partie de son service/missions/delegation dans la conduite de négociations à enjeux limités.	60	Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités. OU Relations en externe pour négocier sur des enjeux commerciaux.	60	
7	Relations en interne et externe concernant la représentation et la promotion, sur des enjeux importants de l'association, de manière régulière. OU Relations en interne ou externe concernant la médiation et la négociation pour rechercher l'accord d'interlocuteurs aux intérêts divergents/différents, de manière ponctuelle.	70	Relations en interne et externe concernant la transmission de conseils, d'explications, avec une variété et un grand nombre d'interlocuteurs. ET Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités.	70	
8	Relations en interne et externe concernant la représentation formelle des intérêts de l'association et la communication de politiques auprès de décideurs stratégiques, de manière régulière.	80	Relations en interne et externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités.	80	
9	Relations en interne et externe concernant la médiation et la négociation pour rechercher l'accord d'interlocuteurs aux intérêts divergents/différents, de manière régulière.	90	Relations en interne et externe concernant la représentation et la promotion, sur des enjeux importants de la mission, de manière régulière. OU Relations en interne ou externe concernant la médiation et la négociation pour rechercher l'accord d'interlocuteurs aux intérêts divergents/différents, de manière ponctuelle.	90	
10	Relations en interne et externe concernant la représentation formelle des intérêts de l'association et la communication de politiques, la négociation de contrats à enjeux stratégiques, de manière régulière.	100	Relations en interne et externe concernant la représentation formelle des intérêts de l'association/la mission et la communication de politiques auprès de décideurs stratégiques, de manière régulière.	100	

Détails et ajustements par critères 5/6

Impact

Définition	Impact			
	Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi. Elles se matérialisent par une portée limitée ou non à l'emploi du titulaire, par leur rapidité et leur durabilité dans le temps et enfin par leur intensité de nature économique, sécuritaire, réputationnelle/image (positive ou négative). Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.			
Degrés des critères	Classif France		Classif Nat-MI	
1	Effets limités et réversibles, impactant au sein d'un service/mission/délégation, erreurs détectables dans un court terme.	11	Effets limités et réversibles, impactant une unité, erreurs détectables dans un court terme.	11
2	Effets limités et réversibles, impactant au sein de plusieurs services/missions/délégations, erreurs détectables dans un court terme.	22	Effets limités et réversibles, impactant un site, erreurs détectables dans un court terme.	22
3	Effets limités et réversibles, impactant l'ensemble de l'association, erreurs détectables dans un court terme.	33	Effets limités et réversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans un court terme.	33
4	Effets importants mais réversibles, impactant un seul service/mission/délégation, erreurs détectables dans un moyen terme.	44	Effets importants mais réversibles, impactant une unité, erreurs détectables dans un moyen terme.	44
5	Effets importants mais réversibles, impactant plusieurs services/missions/délégations, erreurs détectables dans un moyen terme.	56	Effets importants mais réversibles, impactant un site, erreurs détectables dans un moyen terme.	56
6	Effets importants mais réversibles, impactant l'ensemble de l'association, erreurs détectables dans un moyen terme.	67	Effets importants mais réversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans un moyen terme.	67
7	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant un seul service/mission/délégation, erreurs détectables dans un long terme.	78	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant un site, erreurs détectables dans un court terme	78
8	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant plusieurs services/missions/délégations, erreurs détectables dans un long terme.	89	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant un site, erreurs détectables dans moyen terme OU Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans un court terme	89
9	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant l'ensemble de l'association, erreurs détectables dans un long terme.	100	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans moyen terme	100
10				

Lien avec la sémantique RH



Ajustements Outil « France » versus « Missions internationales » :

- Adaptation de la grille de lecture sur le périmètre Service/Mission/délégation et ensemble de l'association versus unité/site et ensemble de la mission
- La notion de LT ne s'applique pas sur les missions internationales, process de contrôle/révision (financier en mensuel, annuel sur le stratégique)
- Par contre rajout de degrés sur la possibilité d'effets importants et irréversibles sur CT et MT

Détails et ajustements par critères 6/6

Ajustements Outil « France » versus « Missions internationales » :

- Degrés 3 scindés en 2 pour rajout d'un degré d'autonomie
- Degré 9 scindés en 2 afin d'apporter une nuance entre la participation et la contribution à l'élaboration de la stratégie

Créativité-latitude-autonomie				
Définition	Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects). Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais. Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.			
Degrés des critères	Classif France		Classif Nat-MI	
1	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions détaillées. Contrôle régulier du responsable. Initiatives nécessaires au maintien du bon déroulement de l'activité.	11	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions détaillées. Contrôle régulier du responsable. Initiatives nécessaires au maintien du bon déroulement de l'activité.	11
2	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions au regard d'un plan de travail qui ne prévoit pas toutes les situations. Contrôle régulier du responsable. Initiatives nécessaires au maintien des standards prévus.	22	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions au regard d'un plan de travail qui ne prévoit pas toutes les situations. Contrôle régulier du responsable. Initiatives nécessaires au maintien des standards prévus.	22
3	Instructions générales, choix ou adaptation du mode opératoire, sans pour autant modifier les méthodes générales. Auto-contrôle et résolution de dysfonctionnements dans le cadre de procédures définies. Contrôles ponctuels du responsable. Possibilité d'agir sur l'organisation de son propre travail.	33	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions au regard d'un plan de travail qui ne prévoit pas toutes les situations. Auto-contrôle et résolution de dysfonctionnements dans le cadre de procédures définies. Contrôles ponctuels du responsable. Possibilité d'agir sur l'organisation de son propre travail.	33
4	Adaptation des modes opératoires existants aux situations rencontrées en veillant à leur compatibilité et à l'atteinte de de résultats dans un ensemble. Initiatives dans les modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Décisions d'adaptations soumises à validation du responsable.	44	Instructions générales, choix ou adaptation du mode opératoire, sans pour autant modifier les méthodes générales. Auto-contrôle et résolution de dysfonctionnements dans le cadre de procédures définies. Contrôles ponctuels du responsable. Possibilité d'agir sur l'organisation de son propre travail.	44
5	Cadre d'action et objectifs généraux fixés, participation à la définition des objectifs de son unité, optimisation et modification de moyens (techniques, financiers, humains) et recherche d'innovation par l'introduction de nouveaux outils, pratiques, etc. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs et il s'effectue dans un cycle de court ou de moyen terme.	56	Adaptation des modes opératoires existants aux situations rencontrées en veillant à leur compatibilité et à l'atteinte de de résultats dans un ensemble. Initiatives dans les modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Décisions d'adaptations soumises à validation du responsable.	56
6	Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble qui indiquent les objectifs dans un cycle annuel. Choix des priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.	67	Cadre d'action et objectifs généraux fixés, participation à la définition des objectifs de son unité, optimisation et modification de moyens (techniques, financiers, humains) et recherche d'innovation par l'introduction de nouveaux outils, pratiques, etc. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs et il s'effectue dans un cycle de court ou de moyen terme. Participation à l'élaboration de la stratégie pays	67
7	A partir d'une stratégie à l'élaboration de laquelle il participe, il dispose d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre, dans un cycle annuel.	78	Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble qui indiquent les objectifs dans un cycle annuel. Choix des priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires. Participation à l'élaboration de la stratégie pays	78
8	A partir d'une stratégie à l'élaboration de laquelle il participe, il dispose d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre, dans un cycle annuel et pluri-annuel.	89	A partir d'une stratégie à l'élaboration de laquelle il contribue, il/elle dispose d'une autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre, dans un cycle annuel, sur son domaine d'activités	89
9	Elaboration, proposition et validation d'une stratégie, en cohérence avec la politique générale de l'association.e des politiques et programmes annuels et pluriannuels, il dispose d'une autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre sur une direction.	100	Elaboration de la stratégie pays en cohérence avec les stratégies des groupes géopolitique et thématiques, il/elle dispose d'une autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre dans un cycle annuel et sur l'ensemble de la mission	100
10				

Lien avec la sémantique RH

--	--	--	--

L'outil de pesée Missions internationales – Vue d'ensemble

Degrés des critères	Connaissances/Expérience		Animation / Encadrement / management		Technicité/expertise		Relationnel		Impact		Créativité-latitude-autonomie		
	Ce critère caractérise le niveau de connaissances requises pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires et universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.		Management de personnes et d'équipes sous ses différentes formes (avec lien hiérarchique, management de projet sans lien hiérarchique mais dans la poursuite d'objectifs communs, management fonctionnel). Ces différentes formes impliquent la nécessité de développer la coopération, de favoriser une vision commune, de donner des orientations, de clarifier les responsabilités, d'assurer le développement des compétences et conditions de travail.		Ce critère évalue l'ensemble des connaissances requises pour accomplir les activités de l'emploi, ainsi que le niveau d'implication de l'emploi dans la définition des standards, techniques et méthodes.		Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en œuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes. Le réseau MdM étant considéré comme de l'interne.		Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi. Elles se matérialisent par une portée limitée ou non à l'emploi du titulaire, par leur rapidité et leur durabilité dans le temps et enfin par leur intensité de nature économique, sécuritaire, réputationnelle/image (positive ou négative). Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.		Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects). Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais. Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.		
1	8,3	Niveau VI	8,3	16,7	Aucune responsabilité d'encadrement ou d'animation	11	Maîtrise de connaissances et savoir faire pour l'utilisation d'outils simples.	12,50	Relations en interne ou externe concernant la transmission, l'échange et la réception d'informations simples et régulières.	10	Effets limités et réversibles, impactant une unité, erreurs détectables dans un court terme.	11	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions détaillées. Contrôle régulier du responsable. Initiatives nécessaires au maintien du bon déroulement de l'activité.
2	16,7	Niveau V	16,7	33,3	Animation et/ou encadrement ponctuels de prestataires, usagers, équipe (MdM ou partenaire)	22	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques.	25,00	Relations en interne et externe concernant la transmission, l'échange et la réception d'informations simples et régulières.	20	Effets limités et réversibles, impactant un site, erreurs détectables dans un court terme.	22	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions au regard d'un plan de travail qui ne prévoit pas toutes les situations. Contrôle régulier du responsable. Initiatives nécessaires au maintien des standards prévus.
3	25,0	Niveau IV et/ou connaissance d'une langue étrangère	25,0	50,0	Animation et/ou encadrement réguliers de prestataires, usagers, équipe (MdM ou partenaire)	33	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs	37,50	Relations en interne concernant la transmission de conseils et d'explications sur un nombre varié d'interlocuteurs. OU Relations ponctuelles en externe concernant la transmission de conseils et d'explications sur un nombre varié d'interlocuteurs.	30	Effets limités et réversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans un court terme.	33	Application de règles, procédures, méthodes standardisées ou instructions au regard d'un plan de travail qui ne prévoit pas toutes les situations. Auto-contrôle et résolution de dysfonctionnements dans le cadre de procédures définies. Contrôles ponctuels du responsable. Possibilité d'agir sur l'organisation de son propre travail.
4	33,3	Niveau III	33,3	66,7	Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'équipe(s) (MdM ou partenaire) sur 1 niveau de responsabilité et sur 1 site, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	44	Maîtrise d'un domaine d'activités ou de plusieurs spécialités professionnelles, et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques.	50,00	Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités.	40	Effets importants mais réversibles, impactant une unité, erreurs détectables dans un moyen terme.	44	Instructions générales, choix ou adaptation du mode opératoire, sans pour autant modifier les méthodes générales. Auto-contrôle et résolution de dysfonctionnements dans le cadre de procédures définies. Contrôles ponctuels du responsable. Possibilité d'agir sur l'organisation de son propre travail.
5	41,7	Niveau II	41,7	83,3	Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'équipe(s) (MdM ou partenaire) sur 1 niveau de responsabilité et sur plusieurs sites, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	56	Maîtrise d'un domaine d'activités ou de plusieurs spécialités professionnelles, et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs	62,50	Relations régulières en externe concernant la transmission de conseils et d'explications, sur un nombre varié d'interlocuteurs. OU Relations directes et permanentes avec les usagers	50	Effets importants mais réversibles, impactant un site, erreurs détectables dans un moyen terme.	56	Adaptation des modes opératoires existants aux situations rencontrées en veillant à leur compatibilité et à l'atteinte de résultats dans un ensemble. Initiatives dans les modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Décisions d'adaptations soumises à validation du responsable.
6	50,0	Niveau I	50,0	100,0	Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'une équipe (MdM ou partenaire) sur plusieurs niveaux de responsabilité et sur 1 site, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	67	Maîtrise de plusieurs domaines d'activités et la connaissance de techniques, outils et méthodes spécifiques. Nécessitant la transmission de savoirs	75,00	Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités. OU Relations en externe pour négocier sur des enjeux commerciaux.	60	Effets importants mais réversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans un moyen terme.	67	Cadre d'action et objectifs généraux fixés, participation à la définition des objectifs de son unité, optimisation et modification de moyens (techniques, financiers, humains) et recherche d'innovation par l'introduction de nouveaux outils, pratiques, etc. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs et il s'effectue dans un cycle de court ou de moyen terme. Participation à l'élaboration de la stratégie pays
7					Encadrement et/ou supervision technique, fonctionnel ou hiérarchique, d'une équipe (MdM ou partenaire) sur plusieurs niveaux de responsabilité et sur plusieurs sites, comprenant le contrôle, la formation, le conseil, la participation au management et à l'appréciation, la détermination et le suivi des objectifs.	78	Maîtrise d'un domaine d'activité et de l'ensemble des spécialités professionnelles y afférentes, permettant de concevoir des modèles ou des systèmes complexes, de trouver des solutions innovantes, de gérer des situations inédites. Nécessitant la transmission de savoirs	87,50	Relations en interne et externe concernant la transmission de conseils, d'explications, avec une variété et un grand nombre d'interlocuteurs. ET Relations en interne ou externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités.	70	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant un site, erreurs détectables dans un court terme	78	Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble qui indiquent les objectifs dans un cycle annuel. Choix des priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires. Participation à l'élaboration de la stratégie pays
8					Encadrement hiérarchique de l'ensemble d'un site ou d'une mission	89	Maîtrise de plusieurs domaines d'activité, permettant de concevoir des modèles ou des systèmes complexes, de trouver des solutions innovantes, de gérer des situations inédites. Nécessitant la transmission de savoirs	100,00	Relations en interne et externe pour représenter et promouvoir son champ d'activités dans la conduite de négociations à enjeux limités.	80	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant un site, erreurs détectables dans un moyen terme OU Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans un court terme	89	A partir d'une stratégie à l'élaboration de laquelle il contribue, il/elle dispose d'une autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre, dans un cycle annuel, sur son domaine d'activités
9					Encadrement hiérarchique de l'ensemble d'une mission multi-sites	100			Relations en interne et externe concernant la représentation et la promotion, sur des enjeux importants de la mission, de manière régulière. OU Relations en interne ou externe concernant la médiation et la négociation pour rechercher l'accord d'interlocuteurs aux intérêts divergents/différents, de manière ponctuelle.	90	Effets importants et difficilement réversibles ou irréversibles, impactant l'ensemble de la mission, erreurs détectables dans un moyen terme	100	Elaboration de la stratégie pays en cohérence avec les stratégies des groupes géopolitique et thématiques, il/elle dispose d'une autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre dans un cycle annuel et sur l'ensemble de la mission
10									Relations en interne et externe concernant la représentation formelle des intérêts de l'association/la mission et la communication de politiques auprès de décideurs stratégiques, de manière régulière.	100			

Bornes de catégorisation

Critères	Connaissances / Exp.		Management		Expertise		Relationnel		Impact		Autonomie		TOTAL		Catégories
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Agent / Technicien	16,7	50	11	22	12,5	25	10	50	11	67	11	33	72,2	247	1-2-3
Chargé de / Superviseur	50	66,7	11	44	37,5	62,5	30	60	11	89	33	56	172,5	378,2	4-5-6
Référent / Responsable	66,7	100	56	78	62,5	75	60	80	44	100	67	78	356,2	511	7-8
Coordo / Spécialiste	83,3	100	78	100	87,5	100	80	100	89	100	89	100	506,8	600	9-10

Reprise stricto sensu modèle France:

Points obtenus à la pesée		Catégorie de
Entre...	Et...	
72,5	134,7	Catégorie 1
134,8	174,6	Catégorie 2
174,7	227	Catégorie 3
227,1	287,1	Catégorie 4
287,2	357	Catégorie 5
357,1	412,8	Catégorie 6
412,9	476,3	Catégorie 7
476,4	539,8	Catégorie 8
539,9	579,8	Catégorie 9
579,9	600	Catégorie 10



Merci!