

RAPPORT MORAL & FINANCIER

Assemblée Générale annuelle

1er décembre 2018

Auditorium, 50 rue de Romainville, 75019

I – Introduction :

Nous sommes heureux de partager avec vous ce rapport moral de l'année 2018 riche en changements et initiatives.... A commencer par notre installation au 50 Rue Romainville, depuis ce mois d'Octobre !

RH affiche pour l'année 2018, une hausse de ses activités et ce, grâce à votre soutien, votre engagement bénévole, votre mobilisation. Cette hausse s'explique également par la fidélité et le soutien de nos partenaires qui participent au plaidoyer de l'action et du rôle de RH. Par ailleurs, cette croissance s'explique par l'évolution de notre mandat s'ouvrant comme structure support des ONG opérationnelles. Cet ajustement nous permet, de ce fait, d'accueillir toutes les personnes ayant eu une implication directe et indirecte avec le terrain, ce qui inclut notamment les chargés de mission en sièges d'ONG, de plus en plus nombreux.

Afin de répondre à ce dynamisme et cette ouverture, nos activités continuent de se développer et de se diversifier. Nous pouvons témoigner, par exemple, d'une diversification des ateliers collectifs ainsi que la multiplication de sessions individuelles « speed coaching » et des rendez-vous en « conseil orientation ». Enfin, des rencontres régulières s'effectuent à Lyon, et désormais à Paris, entre adhérentes à la suite de la création d'un espace de paroles dédié aux femmes humanitaires.

Toutes ces activités s'inscrivent dans le respect de notre charte, selon les deux orientations votées lors de notre dernière AG en décembre 2017 :

Pour rappel, notre orientation N°1 consiste à cultiver et à renforcer notre réseau d'entraide, nous fondant sur *la Charte de RH qui précise que « tout adhérent ayant profité des ressources de RH s'engage à devenir à son tour une personne ressource pour l'association ».*

Notre orientation N°2 porte sur la diversification et la pérennisation de nos ressources financières afin de consolider notre modèle de développement tout en préservant le caractère non lucratif, citoyen et participatif de notre dynamique.

RH est fière de son caractère associatif et participatif. RH se réjouit également d'être de plus en plus reconnue en tant que vivier de recrutement dans le monde de l'économie sociale et solidaire. Enfin, RH consolide son positionnement au sein d'un environnement favorisant le soutien, l'entraide au service de l'engagement humanitaire qui fait face aux multiples enjeux écologiques, économiques, migratoires et sécuritaires.

Tous ces paramètres, ainsi que le travail collaboratif amorcé par un groupe de réflexion œuvrant depuis février 2018, nous ont conduits à l'élaboration d'une stratégie sur trois ans.

Visionnaire, cette stratégie sert un objectif essentiel : développer et adapter notre réponse et notre positionnement face aux besoins diversifiés des humanitaires et face à l'évolution et à l'impact des modes de management des opérations humanitaires. 2019 sera la première année de mise en œuvre de notre nouvelle stratégie. RH s'engage vers plus d'interaction avec les secteurs privé, public et parapublic, ainsi qu'avec de nouveaux types d'acteurs, tous mobilisés pour le compte de la solidarité internationale.

Ce rapport moral vous présente nos priorités d'actions et d'objectifs à 3 ans, et rappelle que la mise en œuvre de cette stratégie est étroitement liée à notre consolidation et notre diversification financière.

Nous vous remercions pour votre soutien.

Paris, le 1^{er} décembre 2018
Laurence Wilson,
Présidente,

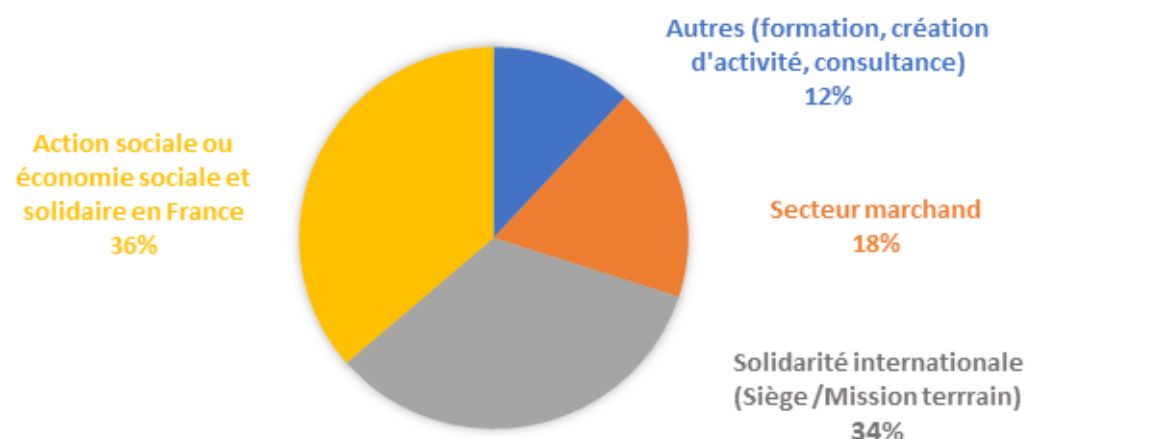
II – Bilan / Rapport d'activités :

➤ En termes de coaching, d'accompagnement ou de reconversion professionnelle :

Conseils, coaching, retours d'expériences, mise à disposition du réseau d'adhérents sont autant d'aides et d'éléments de discernement qui ont pu être trouvés auprès de RH cette dernière année.

C'est ainsi que 75% des personnes accompagnées par RH depuis la dernière AG en décembre 2017 ont trouvé en moins de 10 mois un emploi à la mesure de leurs attentes et de leurs compétences.

Repositionnement professionnel des adhérents à la suite de leur accompagnement à RH
sur la base de 110 personnes ayant retrouvé une activité entre oct 17 et sept 18



En termes de prévention par rapport aux risques psycho-sociaux liés à l'engagement humanitaire :

- On peut se féliciter d'une prise de conscience croissante des ONG qui s'organisent pour une meilleure sensibilisation des risques avant le départ en mission. De plus en plus d'ONG mettent aussi en place des procédures de soutien psy, de formation au départ et de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences).
- RH a une action auprès des personnes qui ne sont jamais parties sur le terrain. Les postulants au départ en mission bénéficient des retours d'expérience lors des apéros RH et, prennent de ce fait conscience des exigences croissantes des ONG dans leurs critères de recrutement, en termes de savoir-faire et de savoir-être.

➤ **En termes de reconnaissance professionnelle :**

- RH continue à s'appuyer sur les bénéficiaires RH ayant quitté la sphère ONG pour mieux faire connaître la diversité des compétences de nos adhérents, sur le marché de l'emploi (secteur marchand et non-marchand).
- Un certain nombre d'employeurs, notamment ceux ayant recruté des adhérents RH dont quelques-uns sont partenaires, connaissent dorénavant mieux ce vivier de compétences que constitue le monde des ONG et organisations de solidarité internationale. RH facilite ces interactions professionnelles par ces différentes passerelles, pour celles et ceux qui souhaiteraient se reconvertir.

Cf. Comptes rendus conférences. les partenaires tels que Bouygues, SNCF, Elegia, ARES témoignent de l'impact que RH peut avoir auprès des secteurs privé, public et para public, en terme de transferts de compétence. [Lire les comptes rendus conférences entreprises partenaires](#)

➤ **En termes de mobilisation citoyenne :**

Nous sommes fiers de présenter RH comme un espace de mobilisation citoyenne à vocation principalement bénévole. RH souhaite préserver cet engagement à titre gratuit, rassemblant des profils diversifiés.

Une vingtaine de nouveaux bénévoles sont venus renforcer nos équipes cette année 2018, au niveau de l'accueil, du coaching ou encore du soutien à la coordination des projets. Nous comptons à ce jour 75 bénévoles réguliers actifs à RH : 45 à Paris et 20 en région.

- RH se promeut aussi comme étant un espace de témoignage. Cf. [Quelques exemples d'interventions média / relations Publiques](#)

- **Evolution de l'activité de RH en 3 ans (point statistique au 30 septembre 2018)**

A mentionner : plus de la moitié des personnes accueillies à RH cette dernière année provenaient d'organisations partenaires.

RH reste particulièrement dynamique et continue à faire preuve d'innovation concernant son rôle d'amortisseur, de booster, d'aide au discernement et à l'orientation professionnelle. En témoignent sa fréquentation et la multiplication de ses activités d'accueil et de coaching - collectif ou individuel - comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

	Oct. 2015 à sept 2016	Oct. 2016 à sept 2017	Oct. 2017 à sept 2018
Nombre de nouveaux accueillis ayant bénéficié des services de RH	118	118	153
<i>Coaching Paris</i>	42	45	41
<i>Coachings Lyon</i>	10	12	18
<i>Coaching autres régions</i>	2	4	6
Nombre total coaching	52	61	65
Nombre entretiens conseil orientation pro	71	75	131
<i>GCE* Paris</i>	60	50	44
<i>GCE Lyon</i>	13	11	12
<i>GCE Bordeaux</i>	7	7	0
Nombre participants Groupe chercheurs emploi (GCE)	80	68	56
<i>Ateliers Paris</i>	155	167	134
<i>Ateliers Lyon</i>	35	30	25
<i>Ateliers Bordeaux</i>	0	0	0
Nombre bénéficiaires ateliers ponctuels	190	197	159
Nombre inscription formation Elegia	18	18	15
<i>Consultations BD*** Paris</i>	82	65	71
<i>Consultations BD Lyon</i>	11	15	18
Nombre total consultations BD	93	80	89
Nombre d'adhérents à jour au 30 septembre	254	267	270

*GCE: Groupe de Chercheurs d'Emploi **10 participants par atelier en moyenne ***BD: Base de données

Tour d'horizons des évolutions internes au cours de l'année 2018 :

Diversification des ateliers collectifs thématiques :

- Réalisations Probantes
- Développer son réseau
- Pitch de présentation
- Réseaux sociaux
- Bien évaluer la cohérence du projet professionnel
- Être l'artiste de sa transformation
- Nouvel élan au retour de mission

ou autres dynamiques de groupe :

- Groupes de chercheurs d'emploi à Paris, Lyon avec une fréquence de rencontre hebdomadaire.
- Groupe de parole femmes (fréquence de rencontre tous les deux mois) à Lyon depuis juin et à Paris depuis novembre

Sur les personnes accueillies, 110 nous ont annoncé avoir concrétisé un nouveau projet professionnel (retour à l'emploi, reprise formation, création d'activité, etc.)

Multiplication des sessions individuelles de « speed coaching » et rendez-vous « conseil orientation » :

Des coachs /consultants professionnels bénévoles viennent deux fois par mois à RH Paris, et prochainement à RH Lyon, pour proposer des sessions de coaching individuel d'une heure. L'adhérent(e) peut alors travailler très efficacement sur son projet professionnel, ses outils de communication comme le CV, la lettre de motivation, la posture en entretien, etc.

Les Apéros RH, organisés régulièrement à Paris, Lyon, Marseille et Bordeaux continuent à rassembler et à faire vivre le réseau !

Ces rencontres conviviales et informelles sont ouvertes à tous et sont une belle occasion d'échanger avec des adhérents, des sympathisants et des bénévoles de l'association.

Au total, ce sont plus de 300 personnes qui ont participé aux apéros RH en 2017 et 2018.

Merci aux coordinateurs bénévoles, apéros sans qui ces rencontres n'auraient pas le même esprit !

D'autres rencontres ont jalonné l'année afin de permettre aux bénévoles d'échanger : à Bordeaux , à Lyon.

Intervention de RH dans le cadre de certains réseaux touchant soit à l'inter-culturel, soit à la RSE , soit aux ONG : Club des voyageurs ; Réseau Entreprise et personnel ; salon des métiers de l'humanitaire à Genève en Octobre 2018..

La fidélité de nos partenaires : une nécessité

RH depuis sa création en 2002, tend vers un modèle économique « association attachée à un mode de fonctionnement à but non lucratif »

Le modèle de financement de RH repose donc sur une variété de sources : cotisations des adhérents ; dons de particuliers ; contributions des ONG partenaires ; dons et mécénat d'entreprise et subventions publiques.

Ce modèle économique, financier et citoyen, correspond à une réflexion et le choix de RH de rester en adéquation avec sa mission : celle d'œuvrer pour l'intérêt général tout en maintenant son indépendance et maintenir son approche vers la promotion de l'engagement dans la diversité.

Cf. [Rapport-moral financier-AG-2decembre-RH.pdf](#)

Cf. <http://www.resonanceshumanitaires.org/nous-souteniretre-benevole/etre-partenaire/>

Ainsi, plus de la moitié du budget de l'association est financée par les principales ONG Françaises (Médecins Sans Frontières, Solidarités International, Médecins Du Monde, Triangle Génération Humanitaire, Secours Catholique, Acted, Première Urgence, Humanité et Inclusion, Secours islamique France , Action contre la Faim, et d'autres encore qui ont décidé de nous rejoindre l'année prochaine)

Il est rappelé à chacun des adhérents l'importance de témoigner de son expérience à RH auprès de toutes les personnes qui ne connaîtraient pas encore la force de notre association et pourraient avoir besoin de ses services.

Il est important que ces retours d'expérience se fassent également auprès des dirigeants d'ONG (DRH, DG, présidents, etc.) qui doivent rester informés du rôle et de la mission de RH, car ces personnes ont une voix déterminante dans l'initiative ou la poursuite d'un financement de notre association. Enfin, RH consolide par une rencontre annuelle et des visites aux sièges de ces ONG, des échanges et un partage d'expertise.

Notre objectif de diversification des ressources financières est néanmoins loin d'être atteint.

C'est pourquoi le conseil d'administration de RH a réfléchi cette année à une stratégie pour attirer de nouvelles entreprises comme nous l'avons fait l'année dernière avec ADECCO en répondant à un appel de sa fondation . Est ressortie de nos échanges l'importance de mettre en avant les trois arguments suivants :

- L'intérêt pour les entreprises d'avoir accès à un vivier de personnes qui en plus de leurs capacités d'adaptation et de leurs capacité à manager dans des environnements complexes, sont souvent porteurs de valeurs humaines fortes.
- Promotion de la diversité dans le cadre d'une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des entreprises) ;
- Bénéficier d'une déduction fiscale de 60% du montant du don, dans la limite d'un plafond de 5‰ du chiffre d'affaires annuel.

Comme chaque année, nous avons réuni tous ceux qui nous soutiennent à l'occasion de la réunion partenaires : [Télécharger compte-rendu de la réunion partenaires RH 2018](#) . La prochaine rencontre se déroulera en février 2019.

Bonne nouvelle à vous partager :

RH s'engage à renforcer son réseau « passerelles emploi » par l'arrivée de nouveaux partenaires :

L'ONG Enfants du Mékong, l'ONG L'ordre de Malte, le groupe associatif ARES qui agit notamment en Ile de France dans le domaine de l'insertion par l'activité économique.

La Société d'assistance technique et de conseil SOFRECO, l'entreprise de décoration et mobilier ALINEA dont le siège est à Aubagne.

RH a enfin déménagé ! En octobre 2018 RH a quitté le 72 rue Orfila pour emménager au [50 rue de Romainville 75019](#), Métro Télégraphe (L11). Plus lumineux, avec pignon sur rue, RH s'offre un coup de frais !

III. Rapport financier

	ARRETE 2016/2017	BUDGET	Arrêté 2017/2018	Budget
	du 01/10/2016	2017/2018	Du 01/10/2017	2018/2019
	au 30/09/2017		Au 30/09/2018	
	en Euro	en Euro	En Euro	En Euro
PRODUITS				
Cotisations Adhérents	11 955	15 000	13185	15 000
Dons	3 055	3 600	2350	5000
Total Adhésions/dons	15 010	18 600	15535	20 000
Contributions des ONG	106 420	121 000	117265	107 000
Subventions Entreprises	25 000	45 000	15000	42 000
Subventions publiques	17 000	5 000	0	20 000
Autres produits	742	800	866	1000
TOTAL DES PRODUITS	164 172	190 400	148666	190 000
CHARGES				
Charges salariales	131 423	140 000	143 349	140 000
Loyers	6 756	19 400	7336	20 000
Dépenses animation réseau	4 925	6 500	5879	6500
Dépenses de communication	6 285	7 000	3903	6400
Frais de déplacement	5 756	8 000	6526	8000
Matériel informatique et maintenance réseau	3 843	4 000	4065	4000
Téléphone/internet	2 408	2 600	2148	2400
Fournitures	1 159	1 400	916	1200
Assurances	589	700	651	750
Frais bancaires	607	800	587	750
TOTAL DES CHARGES	163 751	190 400	175 360	190 000
RESULTAT	421	-	- 26 694	-
Report du solde de trésorerie année n-1	88 801	89 222	89 222	62 528
Solde de trésorerie année n	89 222	89 222	62 528	62 528

Etabli le 30 octobre 2018 par Isabelle Garret (Trésorière) et Eric Gazeau (Directeur)

Commentaires budgétaires

L'exercice comptable court du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2018. Nous enregistrons cette année un déficit de 26 694 euros.

Les **recettes** se montent cette année à 148 666 euros : une baisse de 15 000 euros par rapport à l'année dernière qui s'explique par la fin du soutien de la réserve parlementaire, de la caisse des dépôts, la fin du mécénat de l'entreprise ASTEN mais aussi la baisse de la contribution de deux ONG en partie compensées par l'augmentation de la contribution de MSF France passée de 20 000 euros à 30 000 euros. La fondation Adecco a apporté 10 000 euros à RH en 2018.

Les **cotisations adhérents** et les dons sont stables par rapport à l'année précédente.

Ce sont les **cotisations des ONG** qui représentent le principal de nos recettes, près de 79%

Les ONG qui ont participé sur cet exercice au financement de l'activité de RH : MSF 30 000€, Secours Catholique 14 000€, Solidarités 14 265, MDM 10 000€, PU-AMI 10 000€, Humanité et Inclusion 6 000€, ACTED 5 000 €, Triangle 5 000€, ACF 5 000€, MSF Suisse 7 000€ (dont 5 000 au titre de l'exercice précédent) et Aurore 3 000€.

Enfants du Mékong a participé à hauteur de 3 000€ mais le Secours Islamique France n'a pas renouvelé son soutien cette année ni CCFD qui a cependant versé 5 000€ au titre de l'exercice précédent.

Les **dépenses** s'élèvent à 175 360€ et sont en hausse par rapport à l'exercice précédent mais en dessous du budget fixé à 190 000€.

Les charges salariales qui représentent 80% des dépenses sont en hausse par rapport à l'année dernière, suite au coût de la passation entre les coordinatrices animation réseau en décembre 2017.

Les autres charges sont globalement stables, un effort ayant été fait au niveau des dépenses de communication. A noter que les charges de loyers qui constituent le deuxième poste de dépenses sont inférieures au budget qui prenait en compte une augmentation des loyers pour le déménagement qui n'aura finalement lieu qu'en octobre 2018.

Le solde de la trésorerie au 30 septembre 2018 s'élève à 62 528 euros.

Budget prévisionnel 2018/2019 : 190 000 €.

Au niveau de nos ressources, les cotisations des ONG devraient être encore augmentées avec soit des participations plus importantes soit de nouveaux partenaires. Notre priorité est de continuer à diversifier nos sources de financement – publiques et surtout privées avec des contacts en cours avec plusieurs entreprises – et nous maintenons notre objectif d'augmenter notre capacité d'autofinancement (adhésions et renouvellements d'adhésion avec la mise en place de la cotisation de membre solidaire, appel à dons) malgré la stagnation constatée depuis 2 ans.

Au niveau des dépenses, les charges salariales sont stables. La ligne budgétaire consacrée au loyer a été augmentée compte tenu d'un coût prévisible de loyer X 2, suite au déménagement du siège de RH. Bien que moins significatifs, nous avons également prévu un renforcement de nos efforts en matière de communication et d'animation du réseau.

IV. Orientations stratégiques

Le plan stratégique rédigé dans le courant de l'été 2018 par Laurence Wilson, présidente de RH et Éric Gazeau, directeur général/fondateur de RH a été présenté au conseil d'administration de RH le 12 Septembre pour discussion et validation dans la perspective de sa présentation et de son vote à l'AG de Décembre 2018.

Cette démarche se veut le fruit d'une réflexion collective et participative. Les prémices de ce travail datent de la dernière assemblée générale de RH en décembre 2017. Le contenu de ce document s'est nourri des échanges ayant eu lieu en 2018 au sein des différents points d'accueil de RH, lors des différents conseils d'administration qui ont jalonné l'année 2018 et enfin durant deux groupes de travail (animés par Christophe Cargill, consultant bénévole à RH avec le soutien de Dorothée Baignières, chargée animation réseau) auxquels ont participé une trentaine d'adhérents en février et mai 2018 (un premier atelier a réuni 20 adhérents en Février autour du thème des changements sur le marché du travail ; un deuxième atelier a rassemblé 25 personnes en mai sur le thème de l'évolution dans la gestion des opérations humanitaires).

Ce plan stratégique souligne les tendances et attentes qui avaient également été exprimées dans l'enquête de satisfaction que nous avons menée auprès des adhérents en 2016.

Cette stratégie est développée dans le tableau « Objectifs » cf. Page 14 à 18. Ce tableau permet un séquençage d'activités qui sera établi par la direction et qui sera suivi en toute transparence avec le CA. Le lancement de nouveaux chantiers s'effectuera au rythme des signatures de nouveaux partenariats et du recrutement de suffisamment de bénévoles permettant de soutenir nos objectifs à moyen et plus long terme.

L'avancement de notre projet à 3 ans sera évalué régulièrement via des indicateurs quantitatifs (cf. Indicateurs évolution activité sur dernier rapport moral) et qualitatifs (témoignages, retours enquêtes satisfaction, et autres supports).

Nous comptons aussi fonder notre suivi sur de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer l'impact social et citoyen de RH : c'est-à-dire mesurer ce que les humanitaires de retour apportent à la société française via RH, ainsi que la façon dont RH contribue à faire changer l'image de l'engagement humanitaire dans le monde du travail.

La vision que nous souhaitons pour RH :

A la lumière des nouvelles attentes remarquées tant chez ses partenaires *1, que chez ses adhérents, RH sans pour autant trahir son mandat qui reste d'actualité *2, compte rendre éligibles ses services à un public plus large que celui qu'elle a touché depuis sa création.

C'est ainsi que RH élargit l'éligibilité de ses services au-delà des personnes ayant effectué une expatriation au titre de la solidarité internationale. RH ouvre depuis 2017 sa porte au personnel des sièges d'OSI (organisations de solidarité internationale spécialisée soit dans l'urgence, la reconstruction le développement ou les droits humains.), dès lors qu'ils ont effectué des missions courtes sur le terrain.

Grâce à ce positionnement, et notre quête de diversification, nous pensons attirer davantage de personnes situées à la périphérie de la communauté « humanitaire », ce qui permettra à l'association de créer plus facilement des passerelles emploi avec de nouveaux milieux socio-professionnels, tout en poursuivant notre mandat : celui de décroquer et de faire résonner plus fort et plus loin les expériences d'engagement humanitaire et de solidarité internationale.

Rappelons aussi que RH reçoit de plus en plus de personnes de toutes origines et de toutes nationalités du fait de la diversification des lieux de recrutement des cadres d'ONG. Cette évolution devrait encourager RH à déployer son expertise d'accompagnement dans d'autres pays que la France Cf. tableau objectif 2021.

***1- positionnement de RH en tant qu'ONG support :**

RH compte aussi être plus à l'écoute des besoins des ONG partenaires en termes d'aide à la mobilité et à la gestion de carrière.

En ce sens, RH peut se ranger parmi cette nouvelle forme d'association dorénavant ONG support. Plus d'infos ici : <http://coordination-humanitaire-developpement.org/groupe-ong-support/>

***2 Rappel du mandat de RH :**

- Axe N°1 – à l'égard des humanitaires : RH se veut un espace d'écoute et d'orientation pour les « humanitaires » à leur retour mais aussi tout au long de leur parcours d'engagement.
- Axe N°2 - à l'égard des employeurs et des ONG : RH veut lever les clichés de part et d'autre, afin de faciliter les transferts de compétences entre le monde des ONG et d'autres milieux socio-professionnels.

Le projet de RH restera guidé par les bénéficiaires de ses services. *CF. Statuts + Charte qui rappellent le mandat ainsi que le mode de fonctionnement original de RH*

http://www.resonanceshumanitaires.org/wp-content/uploads/2017/10/CHARTE_ADHERENTS_2017.pdf

Paramètres ayant influencé l'élaboration du plan stratégique RH à 3 ans

Points de vigilance	<p>1/ Concernant l'image de RH :</p> <ul style="list-style-type: none">- Risque que l'expertise humanitaire ne soit pas pleinement reconnue professionnellement et encore trop perçue comme une expérience de bénévolat.- Risque que l'association RH soit perçue comme un groupe d'apéros pour anciens de l'humanitaire- Risque de demande de gestion totale des retours des anciens expatriés (dédouanement des ONG) <p>2/ Concernant le mode de fonctionnement de RH :</p> <ul style="list-style-type: none">- Besoin d'un minimum de permanents et donc de salariés pour coordonner et développer les activités de RH- La régionalisation repose sur l'investissement des bénévoles qui par ailleurs, ont des activités salariées disposant parfois de peu de temps. Constat de fréquents turn-over- Veiller à cultiver la mémoire de l'association > Besoin de partager plus avant le travail de capitalisation de l'expérience de RH. <p>3/ Concernant le modèle économique de RH :</p> <ul style="list-style-type: none">- Peu d'entreprises partenaires à ce jour.- Le flux de financement n'est pas encore assuré à long terme- Capacité en communication encore limitée pour 'séduire' les recruteurs du secteur privé- RH qui agit sur un public très mobile n'a pas les moyens de se projeter en dehors de France à ce jour, par manque d'outils et d'assise financière, pour assurer un suivi à distance ou développer des pôles d'accueil hors France ;- Risque que RH en tant qu'organisation support, partenaire des ONG opératrices, perde un peu sa dimension citoyenne et inclusive au détriment d'une posture de prestataire au service des ONG.- Faire connaître la complémentarité de la dynamique RH avec de nouvelles activités de services comme certains cabinets de recrutement / bilan de compétence spécialisés qui s'intéressent au public de RH
----------------------------	--

<p>Leviers et opportunités</p>	<p>1 / Concernant l'image de RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - RH unique en son genre, est reconnue par les acteurs clés de l'humanitaire en France - Association reconnue d'intérêt général - Réputation solide construite à travers le 'bouche à oreille' et grâce à un travail de plaidoyer relayé par les adhérents et partenaires - Le fait de garder le contact avec anciens adhérents fait rayonner l'association au-delà de la sphère des ONG. <p>(3/4 des adhérents de RH retrouvent, grâce à leur parcours auprès de RH, une activité professionnelle en adéquation avec leurs valeurs et expertise)</p> <p>2 / Concernant le mode de fonctionnement de RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le mode de fonctionnement de RH permet de respecter la confidentialité et apporte le recul nécessaire à tout besoin d'une pause pour souffler ou mieux s'orienter. - Une dynamique participative et d'engagement bénévole qui fonctionne bien : 75 bénévoles réguliers à ce jour, avec un noyau fidèle - Légitimité de l'expertise RH de la gestion des ressources humaines grâce à la diversité d'expertises de consultants et coach bénévoles. - Force et diversité des témoignages d'adhérents ayant réussi leur réorientation professionnelle après un engagement humanitaire ; - L'action de RH correspond à une attente des ONG qui ont compris que certains services rh seront plus efficaces s'ils sont externalisés.
---------------------------------------	--

<p>Leviers et opportunités</p>	<p>3 / Concernant le modèle économique de RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - RH est soutenue financièrement par les 12 plus grandes associations de solidarité internationale ayant leur siège en France - RH se positionne comme ONG support <p>http://coordination-humanitaire-developpement.org/groupe-ong-support/</p> <ul style="list-style-type: none"> - Originalité des passerelles emploi pouvant se nouer via RH grâce à ses divers partenariats <p>Opportunités de nouveaux soutiens compte –tenu de l’arrivée à RH de nouveaux types de profils : Le public de RH s’internationalise du fait de la décentralisation des bureaux des opérations des ONG ;</p> <p>Opportunités de nouveaux partenariats compte -tenu de l’émergence de certains débouchés professionnels porteurs pour les humanitaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La RSE pourrait s’enrichir davantage de l’expérience, de l’expertise et de la sensibilité des humanitaires - Le numérique peut être un outil pour booster la solidarité et de nouveaux emplois/ métiers en conséquence : - « L’intra-entreprenariat » a le vent en poupe - La transition énergétique génère de nouveaux métiers dont certains requièrent des compétences transversales et un sens de l’intérêt général, qualités qui correspondent aux profils des « humanitaires » - Le développement du management collaboratif convient aux humanitaires habitués à ce mode de fonctionnement.
---------------------------------------	--

Déclinaison des objectifs de RH en projets

Objectifs 2019/2020 Phase 1 CONSOLIDATION DU MODELE RH : Stabiliser et sécuriser l'association avec un budget autour de 190 000 euros	Actions / projets	Ressources <i>Ressources annuelles à augmenter de 140 K€ à 190K€</i>
<p>Faire connaître</p> <ul style="list-style-type: none"> > Résonances Humanitaires et ses services à : > + d'adhérents potentiels > au monde de l'action sociale en France + ESS > + de recruteurs dans le secteur marchand 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Révision stratégie de communication ➤ Mise à jour/développement des supports de communication ➤ Organisations de conférences/d'évènements à Paris et en régions ➤ Participations salons/forum Paris et Région ➤ Campagne d'appel à dons (vers particuliers + entreprises) ➤ Refonte du site internet : enrichir l'espace adhérent (plus de contenu sur : info VAE, types de contrats de travail, métier et secteurs porteurs comme la transition énergétique) ➤ Mise en place d'indicateurs quantitatif et qualitatif permettant une meilleure lisibilité des activités et de l'impact de RH 	<p>Un Stagiaire Community manager/adhérents contributeurs – 6 à 8 mois / an</p>

<p>Faire aimer</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer le sentiment d'appartenance RH. ➤ Fidéliser les adhérents, même après une reprise d'emploi. ➤ Fidéliser partenaires (ONG et entreprises) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimiser base de données ➤ Organiser rencontres adhérents autour de thématiques métier ➤ BDD consultable à Bordeaux ➤ Réunions bénévoles + fréquentes ➤ Témoignages retour expérience RH site web / réseaux sociaux ➤ Renforcer soutien GCE en région ➤ Organiser une rencontre inter-régionale à Bordeaux 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer équipes de bénévoles notamment à Lyon et Bordeaux ➤ Constitutions équipes bénévoles Toulouse / Marseille / etc.
<p>Faire agir</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Générer + de partenariats avec ONG ➤ Générer de partenariats vers le secteur privé et en régions, qui permettront également aux adhérents de retrouver un emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diversifier l'offre des ateliers collectifs à Paris et en région ➤ Lancement accueil à Toulouse ➤ Lancement accueil à Marseille ➤ Recruter de nouveaux bénévoles pour l'ensemble des missions RH 	<p>Recrutement d'un poste mi-temps pour suivi administratif et libérer l'équipe de coordination (dès que possible en fonction ressources nouvelles)</p>

Objectifs 2021 Phase 2 ELARGISSEMENT DU MODELE RH : <i>> impact géographique plus fort > volet internationalisation</i> <i>> Impact dans le milieu académique/formation</i>	Actions / Projets	Ressources <i>Budget supérieur à 220 K€</i>
Faire connaître L'expertise de RH 1 > dans d'autres pays que la France notamment dans des villes où se trouvent des sièges d'Organisations humanitaires internationales (Genève ? Bruxelles ? Dakar ? etc.) 2> En tant que force de témoignage, et impliquer de nouveaux types d'acteurs tels que l'univers académique	1/ Volet Internationalisation Réflexion sur le développement de RH comme une franchise ou fédération à l'international. Pays à définir en fonction de la demande et de partenariats envisageables 2/ Volet Formation-réflexion <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etablir des partenariats académiques ➤ Faire connaître RH auprès des organismes de formation + accompagnement à l'emploi ➤ RH : plateforme d'orientation VAE/formations 	
Faire aimer	Fidéliser les partenaires en décidant notamment de l'organisation de plus d'évènements en commun.	
Faire agir	Action de RH en soutien du développement international de certaines de ses ONG partenaires.	Ouverture de nouveaux bureaux RH hors de France ou passer accord avec association locale