



RÉSONANCES HUMANITAIRES

L'association qui accompagne les acteurs de l'humanitaire dans leur reconversion professionnelle

COMPTE RENDU – 6^{ème} réunion annuelle des partenaires de RH

MARDI 16 avril 2019, 18h30-20h30

Auditorium 50 rue de Romainville - 75019 Paris

*Présentation du bilan suite à la dernière Assemblée générale annuelle de RH
et discussions sur les orientations 2019-2021*



Présents

Représentants partenaires

Acted Hélène Camus – **Ares** Yves de Beauregard – **Alinéa** Sophie Dumont et Fabrice Thouvais – **Elegia Formation** Camille Videau et Nathalie Monpoint – **Médecins du monde** Mélanie Rondeau – **Médecins sans frontières** Mélanie Cagniard et Nicolas Veilleux – **Ordre de Malte** Pierre Collet – **Première urgence international** Romain Gautier – **Secours Catholique** Benoît-Xavier Lorida – **Sofreco** Christiane Chafanjon – **Solidarités international** Halime Issad.

Résonances Humanitaires

Six membres du CA : Béatrice Audollent (secrétaire), Oscar Arbelaez, Jean-Marc Perrin, Claude Colombie, Marie-Noël Maffon (nouvellement élue) et Laurence Wilson (présidente).
Dorothee Baignères, chargée de mission en appui de la coordination et Eric Gazeau, Directeur de RH.

Excusés

Partenaires de RH : Aurore, Aid Impact, Enfants du Mékong, Fondation Adecco Group, Humanité & Inclusion, SNCF et Triangle Génération Humanitaire n'ont pu envoyer de représentants.

Membres du CA : Anne Brukhanof, Olivier Descamps (trésorier), Nordine Drici, Brice Garnier et Guilhem Mante.

Introduction

Laurence Wilson, présidente de RH introduit la réunion en présentant l'ordre du jour :

- I. **Focus sur le public et les activités de RH** (Dorothee Baignères et Eric Gazeau)
- II. **Quel impact pour les adhérents de RH et ses partenaires ?** (Eric Gazeau)
- III. **Etat des lieux budgétaires** (Béatrice Audollent)
- IV. **Retour sur les axes de développement 2019-2021** (Laurence Wilson et Eric Gazeau)
- V. **Tour de table des partenaires : témoignages et échanges**

Laurence Wilson remercie l'ensemble des partenaires tant pour leur soutien financier que pour la visibilité qu'ils apportent à l'action d'entraide mais aussi de plaider de RH.

Laurence rappelle que cette réunion annuelle est aussi un temps privilégié pour réfléchir ensemble à de nouvelles actions qui pourraient optimiser l'impact de nos partenariats comme par exemple : l'organisation d'événements en commun ou toute autre démarche de communication qui irait dans le sens d'un plaidoyer valorisant la professionnalisation de l'expertise humanitaire et les compétences transversales qui en découlent.

I. Zoom sur le public et les activités de RH

Avec le soutien de ses partenaires, RH permet l'existence d'un espace – physique – hors cadre employeur où se rencontrent et échangent les professionnels de la solidarité internationale.

Cette année encore, l'activité d'accueil (entretien individuel préalable à l'adhésion) témoigne de l'attractivité de l'association. Environ 200 personnes sont accompagnées dans leur parcours et 20% d'entre elles avaient déjà bénéficié des services de RH à une époque antérieure. RH est de fait de plus en plus envisagée comme une aide à la mobilité professionnelle.

Des données qui traduisent à la fois le professionnalisme de l'association et la pertinence de son mandat. A noter également que la majorité des personnes se rapproche de RH suite à une recommandation de leur entourage et que le taux d'adhésion à l'issue du premier rdv d'accueil frôle les 95%.

L'exposé proposé par Éric G. et Dorothee B. fait le lien entre les principales attentes exprimées lors de ce premier entretien d'accueil et la gamme des services proposés avant de mettre en avant quelques caractéristiques sur le profil des adhérents de RH.

➤ **L'accompagnement à RH : une approche globale**

Principales attentes des personnes accueillies à RH lors d'un premier RDV.

Discernement pour décider d'une évolution professionnelle

Les trajectoires dans l'humanitaire ne sont pas sans difficultés, il peut apparaître le besoin de faire le point, de relire son parcours, de prendre du recul dans le but de mieux nourrir sa réflexion pour un projet futur.

Aide à la recherche d'emploi à la suite d'une fin de mission/contrat

« Comment appréhender le marché de l'emploi en France lorsqu'on a évolué en dehors pendant plusieurs années ? Comment se familiariser avec les codes d'un nouveau secteur professionnel ? Comment transposer les compétences développées dans le milieu humanitaire vers un autre secteur d'emploi ? »

Retrouver une communauté de pairs

A travers ce réseau d'entraide, les membres peuvent apporter/trouver une écoute et un partage d'expériences et de valeurs communes.

Soutien psychologique

Le besoin d'une aide psy peut se révéler a posteriori de la phase d'accueil (10 à 15% des adhérents s'orientent vers nos partenaires psychologues).

Bénévolat à RH

Pour les anciens adhérents bénéficiaires des services, RH est également un lieu d'engagement. La charte de l'association repose sur ce cercle vertueux qui encourage chaque adhérent accompagné à devenir à son tour personne ressource.

Un accompagnement sur mesure

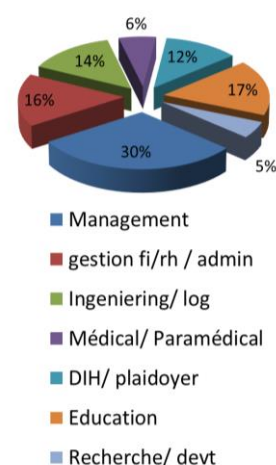
Quel dispositif ?	Pour quelle action ?
Groupe de chercheurs d'emploi <u>Leviers</u> : dynamique de groupe	Rompre l'isolement, Mutualiser les réseaux et des contacts, évaluer les compétences réellement acquises, validation des projets pro, Perfectionnement des outils de candidatures, partage d'info et d'offres de poste, etc.
Atelier collectifs thématiques <u>Leviers</u> : dynamique de groupe	Préciser son mode de fonctionnement au travail, Identifier et présenter ses compétences, accroître sa confiance en soi, travailler la cohérence de son projet, etc.
Mise en relation à travers le réseau des adhérents et les rencontres « Apéro RH » <u>Leviers</u> : dynamique d'entraide et de parrainage	Réaliser des enquêtes métiers, développer son réseau, affiner son projet
Consultations individuelles (conseil) <u>Leviers</u> : regard extérieur d'un professionnel des RH	Confronter son projet professionnel à la réalité du marché, réviser la sémantique, cibler les offres.
Coaching individuel <u>Leviers</u> : un vivier de 40 bénévoles consultants et coachs cooptés pour la majorité et recrutés selon procédures internes : entretien, observation-supervision	Bilan de compétences, projection de carrière, construction et validation d'un nouveau projet professionnel, points d'étapes
Accès privilégié à certains employeurs <u>Leviers</u> : réseau fort de plus de 1500 ambassadeurs RH en poste et une vingtaine de partenaires recruteurs.	Accès aux offres d'emploi, Suivi de candidature, organisation d'entretiens exploratoires et de rencontres « passerelle emploi »
Appui réflexion personnelle <u>Leviers</u> : mise à disposition de contacts (psychothérapeutes) groupe de paroles « femme humanitaire »	Orientations possibles pour une écoute requérant des professionnels spécialisés ou des espaces particuliers

Pour un résumé détaillé des activités menées en 2018, se reporter au [Rapport moral](#) validé lors de l'Assemblée générale du 1^{er} décembre 2018.

➤ Profil des adhérents

- 70% de femmes
- Age moyen = 35 ans
- 50% Ile de France, 20 % Auvergne Rhône-Alpes, 30% autres régions/pays
- 70 % ont eu plus de 2 ans d'expérience terrain
- 80% étaient au chômage lorsqu'ils ont sollicité RH
- Plus de la moitié des personnes accueillies à RH viennent d'ONG partenaires

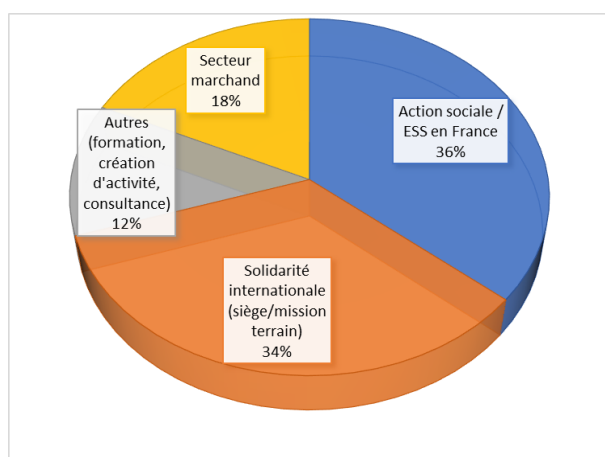
Domaines d'expertise sur la base de 150 nouvelles personnes accueillies en 2018



II. Quel impact pour les adhérents de RH et ses partenaires ?

Répondant à une demande formulée par plusieurs de ses partenaires, Eric G. revient sur l'impact de l'action de RH à court et moyen termes. Une analyse portée sur 16 années d'expérience permettent de souligner :

- La réduction de la durée de repositionnement professionnel
- La sensibilisation aux risques psycho-sociaux
- La facilitation des transferts de compétences avec d'autres milieux socioprofessionnels et en particulier avec le monde de l'action sociale et celui de l'ESS
- La perception de RH comme levier de fidélisation des cadres d'ONG



> Répartition du repositionnement professionnel des adhérents au cours du dernier exercice.

Les témoignages de Claude Colombie et Marie-Noël Maffon, membres du CA de RH, viennent illustrer la transition vers l'ESS pour l'un et vers un poste en siège d'ONG pour l'autre.

III. Etat des lieux budgétaires

Béatrice Audollent, secrétaire de l'association a présenté les comptes de l'association avec l'appui de Éric Gazeau, directeur général de RH (cf. [Rapport moral p.7-8](#))

	Arrêté au 30/9/18 (approuvé AG dec18)	Budget AG sept 2018/oct19	Previsionnel au 31 mars 19
Produits			
Cotisations adhérents	13185	15 000	15 000
Dons / autres	3216	6000	6000
Contributions ONG	117265	107 000	92 000
Subventions entreprises	15000	42 000	20 000
Subventions publiques	0	20 000	10 000
Total Produits	148666	190 000	143 000
Charges			
Charges salariales	143349	140 000	140000
Loyers	7336	20 000	15 000
Animation réseau	12405	14500	14000
Communication	3903	6400	5000
Autres charges/ bureau	8367	9100	9100
Total charges	175360	190 000	183100
Résultat exercice 31sept/1eroct	-26694	0	-40 100
solde trésorerie année n	62 528	62528	22 428

Établi par Olivier Decamps-trésorier et Eric Gazeau-DG, le 10 avril 2019

> + de 40 000 euros à trouver dans les 3 mois via ONG / entreprises afin de remettre comptes à l'équilibre

IV. Retour sur les axes de développement 2019-2021

La présidente et le directeur ont tenu à rappeler que les axes prévus pour le développement RH sont conformes aux attentes exprimées par les adhérents lors des différentes consultations effectuées en 2018 (cf. [Rapport moral p.11-16](#)). Dans cet esprit, les objectifs affichés pour 2019 sont :

- Continuer à stimuler l'entraide et les dynamiques de bénévolat qui constituent la base du mode de fonctionnement de RH
- Diversifier et augmenter les ressources de RH compte tenu des finances de RH qui restent fragiles :
 - *via* un renforcement des relations avec les ONG partenaires
 - *via* de nouveaux partenariats en entreprise

A plus long terme, RH compte mettre en place de nouveaux moyens pour être plus en phase avec l'évolution des modes de fonctionnement des ONG (décentralisation, gestion à distance...) :

- Elargir l'impact de RH sur un plan géographique
- Positionner davantage RH comme une force de témoignage concernant les questions liées à la gestion des ressources humaines dans le monde de la solidarité internationale
- Obtenir une plus grande reconnaissance de RH de la part des pouvoirs publics

V. Tour de table des partenaires : commentaires et échanges

Acted Partenaire de RH depuis 2011 : Hélène Camus souligne l'importance de la neutralité affichée par RH et prend la mesure de son potentiel d'utilité pour les expatriés d'Acted aux nationalités diverses (500 expatriés dont une centaine de ressortissants français).

Alinéa Partenaire de RH depuis 2018 : Sophie Dumont et Fabrice Thouvais mettent en avant les valeurs de RH partagées avec celles leur entreprise (promotion de la diversité des cultures, engagement, agilité, relation humaine au centre). Ils souhaitent appuyer RH sur sa communication et engager des actions de rapprochement notamment à travers des rencontres interprofessionnelles entre leurs équipes et les adhérents de Résonances.

Ares Partenaire de RH depuis 2018 : Yves de Beauregard, DRH de ARES a rappelé les échanges d'Ares et de RH qui datent déjà depuis plusieurs années. Ares et RH ont relancé leur partenariat l'année dernière. Yves de Beauregard pèse le potentiel de RH en termes de sourcing de cadres / managers pour ARES qui reste un des organismes les plus actifs dans le champ de l'économie sociale et solidaire en Ile de France.

Elégia Partenaire de RH depuis 2013 : Dans le cadre d'un accord de mécénat de compétences, une vingtaine de personnes de l'association RH ont accès chaque année à une formation ELEGIA. ELEGIA a très vite pris conscience de l'intérêt réciproque de ce partenariat tant pour s'investir d'un point de vue sociétal que pour enrichir son expérience de formateur avec des participants ayant des profils très divers et des expériences à forte valeur ajoutée.

Médecins du Monde Partenaire de RH depuis 2011 : Mélanie Rondeau revient sur la nécessité de communiquer davantage sur le partenariat. Pour MDM, il y aurait un intérêt à diffuser davantage au sein des équipes tant sur le plan international que « inter-national » (entre les bureaux régionaux de France).

Médecins sans Frontières *Partenaire de RH depuis 2004* : Convaincue du soutien apporté par RH en termes de mobilité, Mélanie Cagniard évoque un décalage à rattraper entre la pertinence de l'action de RH et son manque de visibilité et appelle à réfléchir sur comment positionner RH dans le but notamment de renforcer son assise financière.

Nicolas Veilleux, responsable de la cellule psy chez MSF se réjouit de l'action de RH qui contribue à renforcer le travail de ses équipes pour une sensibilisation toujours plus forte aux risques psychosociaux inhérents au milieu.



Ordre de Malte *Partenaire de RH depuis 2018* : Pour Pierre Collet, l'action de RH trouve toute sa pertinence dans l'aide au repositionnement des personnes. Avec une quinzaine de VSI par an et quelques expatriés, l'Ordre de Malte est par ailleurs intéressé par le vivier d'adhérents de RH pour ses postes France.

Cf. Page 7 et 8 [Rapport moral](#)

Première urgence internationale *Partenaire de RH depuis 2014* : Devant l'enjeu des ONG à fidéliser leurs expatriés à l'heure du « butinage », une organisation comme RH peut y contribuer. Aussi, la dimension « sourcing » du partenariat PUI/RH reste à exploiter davantage pour les postes France. Pour Romain Gonthier, les perspectives de développement géographique de RH sont en phase avec le nombre d'expatriés étrangers en expansion au sein d'une ONG comme PUI.

Sofreco *Partenaire de RH depuis 2018* : Christiane Chafanjon revient sur les efforts à faire en termes de communication et de mise en œuvre du partenariat notamment pour la transmission des offres (recrutement régulier de chargés d'affaires au siège et d'experts indépendants pour les missions d'études sur le terrain).

Secours Catholique *Partenaire de RH depuis 2006* : Benoît-Xavier Loridon voit dans RH un levier supplémentaire pour renforcer les ponts entre les réseaux national et international du Secours Catholique.

Solidarités International *Partenaire de RH depuis 2009* : Halim Issad insiste sur l'apport positif d'une organisation comme RH qui, de par sa posture décalée et neutre, offre un espace-temps favorable à

la réflexion et l'orientation professionnelles. « Un moment de pause primordial pour réinterroger son engagement ».

L'équipe de RH invite ses partenaires à communiquer plus systématiquement sur ses activités de auprès de leurs salariés.

Une plus grande visibilité de RH devrait ouvrir plus d'opportunités à RH pour rencontrer de nouveaux partenaires opérationnels mais aussi financiers.

Le modèle de développement économique de RH basé sur un soutien mutualisé des ONG mais aussi par le soutien d'entreprises mécènes reste le moyen de donner du temps au temps, de continuer à faire du sur-mesure mais aussi de rester dans l'esprit de sa charte fondée sur la participation de chacun au renforcement de son réseau. Le mode de fonctionnement de RH tel qu'il existe est guidé par l'épanouissement de celles et ceux qui frappent à sa porte. Il est clair aussi qu'il conviendra dans les mois à venir de revenir à un soutien des pouvoirs publics plus important compte tenu du caractère d'intérêt général de RH traité nulle part ailleurs. L'action de RH *via* d'autres réseaux comme Coordination Sud ou Coordination Humanitaire Développement devrait l'aider à trouver plus de reconnaissance dans ce sens. <http://coordination-humanitaire-developpement.org/groupe-ong-support/>

Après les remerciements de l'équipe de RH aux représentants des partenaires présents, la rencontre se poursuit autour d'un pot.