



Questionnaire Terrain : vos besoins en appui RH

Humanitalents met à votre disposition ce questionnaire afin de mieux comprendre les besoins RH exprimés depuis le terrain.

Dans un contexte de mutation du secteur humanitaire, l'objectif est d'alimenter une réflexion stratégique sur l'évolution des modèles RH : renforcer l'autonomie là où elle est pertinente, et cibler les appuis là où ils sont réellement nécessaires.

Ce questionnaire, destiné aux directeurs pays, chef·fe·s de mission, coordinateur·ices et responsables RH, a pour but de **faire émerger des besoins concrets** pour **repenser les articulations siège/terrain** et imaginer **des dispositifs RH plus adaptés et efficaces**.

Il est anonyme et ne vise pas à évaluer les pratiques individuelles, mais à **mieux comprendre vos réalités** pour construire des solutions pertinentes et partagées.

♦ 01. Pensez-vous qu'il faille aujourd'hui repenser la gouvernance, les rôles respectifs et l'articulation entre siège et terrain dans votre organisation ?

- ☐ Oui, clairement
- ☐ Oui, mais je ne sais pas par où commencer
- ☐ Oui, mais cela nécessiterait une réflexion collective structurée
- ☐ Pas forcément, mais certains ajustements seraient utiles
- ☐ Non, l'organisation actuelle me semble adaptée
- ☐ Je ne sais pas

💬 Si vous le souhaitez, précisez ce qui mériterait selon vous d'être repensé :

♦ 2. De manière générale, aujourd'hui, comment jugez-vous le niveau d'autonomie RH de votre mission vis-à-vis du siège ?

- ☐ Très autonome
- ☐ Assez autonome
- ☐ Peu autonome
- ☐ Pas du tout autonome
- ☐ Cela dépend des sujets

💬 Commentaire libre (facultatif) :



◆ **3. Ce niveau d'autonomie vis-à-vis du siège vous paraît-il ?**

- ☐ Suffisant : je peux prendre les décisions nécessaires au bon fonctionnement de la mission
- ☐ Globalement satisfaisant, mais je rencontre quelques blocages ponctuels
- ☐ Insuffisant : certaines décisions importantes sont trop centralisées
- ☐ Trop élevé : j'aimerais davantage de soutien ou de validation du siège
- ☐ Je ne sais pas / cela dépend des sujets

💬 Si vous le souhaitez, précisez sur quels sujets vous manquez ou avez trop d'autonomie :
.....

◆ **4. Sur quels sujets souhaiteriez-vous plus d'autonomie de décision ?**

Cochez les domaines où une plus grande marge de manœuvre locale vous semblerait pertinente.

- ☐ Recrutement (choix des profils, processus, validation)
- ☐ Définition des salaires
- ☐ Choix des outils RH (SIRH, suivi des congés, etc.)
- ☐ Organisation du travail (planning, horaires, télétravail...)
- ☐ Budgétisation RH locale
- ☐ Autre (précisez) : (ex : gestion des visas, mobilité, etc.)

💬 Commentaires libres :

◆ **5. Sur quels sujets RH auriez-vous besoin d'un appui pour pouvoir gagner en autonomie ?**

Cochez tous les sujets pour lesquels un soutien vous semble utile.

- ☐ Recrutement
- ☐ Mobilité interne / gestion de carrière
- ☐ Grille salariale et politique de rémunération
- ☐ Formation / développement des compétences
- ☐ Politiques RH et procédures
- ☐ Gestion des conflits ou situations sensibles
- ☐ Climat de travail et prévention des risques psychosociaux
- ☐ Supervision RH (audit, conformité, reporting)



☐ SIRH / outils de gestion RH

☐ Autre (précisez) :

◆ **6. Pour les sujets cochés, quels types d'appui souhaiteriez-vous ?**

☐ Des outils prêts à l'emploi (trames, modèles, grilles...)

☐ Des politiques et cadres harmonisés

☐ Un appui récurrent (hebdo) par un-e référent-e RH au siège

☐ Un conseil plus ponctuel par un expert RH de votre choix (référent RH siège ou consultant RH local ou international)

☐ La possibilité de faire appel à un-e consultant-e ou un cabinet RH local

☐ Autre (précisez) :

◆ **7. À propos du recrutement pour les postes expatriés, quelle organisation vous semblerait la plus efficace ? (plusieurs réponses possibles)**

☐ Recrutement 100 % local (géré par l'équipe terrain)

☐ Recrutement centralisé par le siège

☐ Mixte : terrain en lead avec appui / validation siège

☐ Mixte : siège en lead avec appui / validation terrain

☐ Recrutement décentralisé mais externalisé (cabinet RH local ou international)

☐ Cela dépend du type de poste

☐ Je ne sais pas

💬 Avez-vous rencontré des freins spécifiques dans l'organisation actuelle ?

◆ **8. En matière d'outils RH, que préféreriez-vous ?**

☐ Avoir un SIRH commun à toute l'organisation

☐ Pouvoir choisir et gérer localement un outil adapté à nos besoins

☐ Un mix : des outils partagés sur certains sujets, une liberté sur d'autres

☐ Autre :

◆ **9. Quels risques identifiez-vous dans une décentralisation accrue des fonctions RH ?**

☐ Risques d'erreurs ou de non-conformité (juridique, éthique, procédures)

☐ Inégalités de traitement entre pays ou missions



- ☐ Manque de compétences ou de ressources RH en local
- ☐ Isolement ou sentiment d'abandon de la part du siège
- ☐ Difficulté à harmoniser les pratiques et à maintenir une vision globale
- ☐ Charge de travail accrue pour l'équipe terrain
- ☐ Autre (précisez) :
- ☐ Je ne sais pas

💬 Commentaire libre (facultatif) :

◆ **10. Avez-vous d'autres besoins, propositions ou préoccupations à partager ?**

💬 Réponse libre :